

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
« 30 » 08 2023 г

Утверждаю
Директор МБОУ «Гимназия №56»
Азизова Р.М.
« 4 » 08 2023 г



Локальный акт

по стимулирующей части фонда оплаты
труда работников

МБОУ «Многопрофильная гимназия №56»
им. Мирзабекова А.М.

г. Махачкалы

Локальный акт

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения « Многопрофильная гимназия №56» им. Мирзабекова А.М. о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

1.1. Настоящий локальный акт о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения, разработан в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников (далее – работников ОУ) Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения « Многопрофильная гимназия №56» им. Мирзабекова А.М.

1.2. Локальный акт устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам ОУ (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников ОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом образовательного учреждения, с учётом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления образовательного учреждения.

1.4. Выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения устанавливаются на основании утверждённых Положением «Критериев для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда» (Приложения 1 – 17).

1.5. Администрация образовательного учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата образовательного учреждения.

2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты труда производятся работникам организации за:

- интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающихся программ:
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

2.3.К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы относятся:

а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания:

- лицам, награжденным знаком «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» – до 10 % должностного оклада;

б) стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы выплачиваются в размере 20 % от оклада.

в) педагогический стаж:

стаж работы от 3 до 5 лет – 3 балла;

стаж работы от 5 до 10 лет – 5 баллов;

стаж работы от 10 до 15 лет – 10 баллов;

стаж работы свыше 15 лет – 15 баллов.

2.4. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждения за:

- официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе;

- разработку программ, кружков;

- официально зафиксированные достижения педагогов в конкурсах и исследовательской работе;

- организацию мероприятий, в том числе социальных проектов;

- участие педагога в экспериментальной и научно-методической работе, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях, педагогических советах;

- создание сетевых инновационных программ, утвержденных внешними рецензентами;

- авторские программы разного типа;

- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;

- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения

к должностным обязанностям;

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

- выдвижение творческих идей в области своей деятельности;

- за высокую подготовку и проведение образовательного события.

2.5. Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ РУКОВОДЯЩЕГО, ПЕДАГОГИЧЕСКОГО И УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО СОСТАВА.

3.1. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника образовательного учреждения за результативность и качество труда устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.2. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ОУ за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение Комиссии о согласовании оценки результативности деятельности работников ОУ. Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится экспертной комиссией с оформлением оценочного листа работника.

3.3. Состав экспертной комиссии утверждается приказом руководителя образовательного учреждения. В состав экспертной комиссии могут входить руководитель ОУ, заместители руководителя ОУ, председатель профкома.

3.4. Сотрудники самостоятельно заполняют оценочные листы согласно критериям и баллам, утвержденным локальным актом о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения и сдают в экспертную комиссию. Курирующие учителей заместители директора определяют объективность оценки, вносит поправки.

3.5. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, выставленные баллы по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

3.6. Утверждение итоговых оценочных листов работников ОУ проводится на итоговом заседании экспертной комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертной комиссии, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднееарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.7. Руководитель образовательного учреждения представляет аналитическую информацию о достижениях работников образовательного учреждения, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов, для утверждения.

3.8. На основании проведенной оценки достижений работников образовательного учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период, по каждому работнику ОУ и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников образовательного учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

3.9. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок делится на итоговое количество баллов по учреждению.

3.10. Критерии материального стимулирования руководителей ОУ.

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки руководителю образовательного учреждения, является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым учреждением.