

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

Утверждаю
Директор МБОУ «Гимназия №56»
Азизова Р.М.
« 4 » 09 2023г



ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«Многопрофильная гимназия №56 имени Мирзабекова А.М.»

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Гимназия №56»

I. Общие положения

Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Гимназия №56» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Главы администрации г. Махачкалы от 03.06.2010 № 1667 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Махачкалы", Постановлением Главы администрации г. Махачкалы, утвержденное 24 ноября 2021 № 865 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Махачкалы, утвержденное постановлением Главы города Махачкалы от 03 июня 2010 г. № 1667».

1.1. Настоящее Положение определяет механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты (далее – ФОТ) труда работников гимназии.

1.2. Из фонда надбавок не оплачиваются работы, входящие в функциональные обязанности работника.

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. 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.

II. Цели стимулирования

2.1. Установление выплат стимулирующего характера направлено на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования, на стимулирование работников к более качественному, эффективному, результативному труду.

III. 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. Периодичность заседаний Комиссии – 1 раз в полугодие (сентябрь, январь).

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. Общая максимальная сумма баллов – не более 100.

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 среднеарифметическое 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. В результате получается стоимость одного балла в рублях. Этот показатель (стоимость одного балла) умножается на сумму баллов работника учреждения. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику.

3.10. С момента ознакомления с решением Комиссии в течение трех дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный письменный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника.

3.11. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора учреждения.

3.11. 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.

IV. Виды стимулирующей части фонда оплаты труда

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. 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.

4.4. 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.

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

V. Основания для стимулирования

5.1. 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).

5.2. Выплаты стимулирующих надбавок осуществляются по приказу руководителя образовательного учреждения, изданного на основании решения экспертной Комиссии. Председателем Комиссии является директор учреждения.

5.3. Положение является локальным нормативным актом образовательного учреждения, регулирующим порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива.

VI. Система оценки индивидуальных достижений Работников образовательного учреждения

6.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников являются:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

6.2. Процедура, технология, структура по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

- федеральными и региональными нормативными и распорядительными документами по организации и проведению ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников учреждений;

- федеральными и региональными нормативными и распорядительными документами по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации учреждений;

- федеральными и региональными нормативными и распорядительными документами по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;

- методикой формирования оплаты труда и заработной платы работников государственных муниципальных образовательных учреждений.

6.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио (оценочный лист).

6.4. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем учреждения.

VII. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера

7.1. Комиссия имеет право рассматривать вопрос о снятии или уменьшении выплат стимулирующего характера в следующих случаях:

- если работник находится в отпуске по уходу за ребенком;
- если работник имеет дисциплинарное взыскание;
- если работник находится в длительном отпуске сроком до 1 года;
- при нарушении исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление отчетов в вышестоящие организации и др.).

VIII. Заключительные положения

8.1. Приведенные критерии являются рекомендуемыми и могут быть изменены и дополнены учреждением в соответствии с его миссией и целями.

8.2. Положение вступает в силу со дня его утверждения руководителем учреждения, является основным локальным актом учреждения, определяющим порядок распределения и установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

8.3. В связи с происходящими изменениями в системе оплаты труда в Положение могут быть внесены изменения и дополнения в части показателей, размеров и периодичности выплат.