

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной организации

 Н.Н.Степнова



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ «Школа № 63»

Л.В. Илюкина

«13» февраля 2021 г.

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
МБОУ «Школа № 63» г. Рязани**

1. Общие положения.

Положение о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 63» (далее - Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 63» (далее Школа) и определяет основания и порядок установления ежемесячных стимулирующих выплат работникам Школы.

1.1. Положение разработано в соответствии с Постановлением Рязанской областной Думы о Законе Рязанской области «Об установлении нормативов финансирования муниципальных общеобразовательных учреждений и методике расчета на их основе субвенций из областного бюджета бюджетам муниципальных районов (городских округов) Рязанской области» от 23 июня 2010 г. № 161-V ПОД, распоряжением Правительства Рязанской области от 08 июля 2010 г. № 283-р о переходе на новую систему оплаты труда с 1 сентября 2010 года, Положением о новой системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений города Рязани (утв. решением Рязанской городской Думы от 22 октября 2009 г. N 571-I) (с изменениями от 25 марта 2010 г., 13 октября 2012 г. № 359-I, 21 февраля 2013 г. № 48-I) .

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы работников.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда общеобразовательного учреждения, который составляет не более 10% фонда оплаты труда учреждения.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда может распределяться между педагогическими и непедагогическими работниками Школы пропорционально фондам оплаты труда данной категории работников.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

2.4. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в Школе;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и разнообразием программ;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

2.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом, в пределах фонда оплаты труда;
- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в пределах фонда оплаты труда.

2.6. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки: за наличие ученой степени, почетного звания «Заслуженный работник» в сфере образования, государственных наград РФ и т.п.

1) 5000 рублей – руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»,

2) 2500 рублей – работникам, имеющим:

- ✓ ученую степень доктора наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин),

3) 2000 рублей – работникам, имеющим:

- ✓ почетные звания Российской Федерации, РСФСР, СССР и союзных республик; имеющим звание «Заслуженный учитель»;
- ✓ ученую степень кандидата наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин),

✓ 4) 1000 рублей - работникам, имеющим:

- ✓ нагрудный знак (звание) «Почетный работник общего образования Российской Федерации» Министерства образования РФ, «Почетный работник воспитания и просвещения РФ» Министерства просвещения РФ;
- ✓ нагрудный знак «Учитель года России»;

5) 500 рублей - работникам, имеющим:

- ✓ нагрудный знак «Отличник народного просвещения» Министерства просвещения РСФСР;

6) 400 рублей - работникам, имеющим:

- ✓ Почетную грамоту Министерства образования Российской Федерации;

- ✓ Благодарность Министерства образования Российской Федерации;
- 7) 300 рублей - работникам, имеющим следующие награды:
 - ✓ Почетную грамоту Губернатора Рязанской области;
 - ✓ Почетную Грамоту Рязанской областной Думы;
- 8) 250 рублей - работникам, имеющим следующие награды:
 - ✓ Почетную грамоту Министерства образования Рязанской области;
 - ✓ Благодарность Министерства образования Рязанской области;
- 9) 200 рублей - работникам, имеющим следующие награды:
 - ✓ Почетную грамоту Рязанской городской Думы;
 - ✓ Почетную грамоту администрации города Рязани;
 - ✓ Благодарность администрации города Рязани;
 - ✓ Почетную грамоту управления образования и молодежной политики администрации города Рязани;
 - ✓ Благодарность управления образования и молодежной политики администрации города Рязани.

2.7. В целях повышения качества образования, профессионального мастерства, а также за достижение высоких результатов в работе, педагогическим работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- Победителям регионального этапа конкурса «Учитель года России» на срок в течение 1 года после проведения конкурса в размере 3000 рублей ежемесячно;
- Педагогическим работникам при выходе на пенсию по старости в размере 5000 рублей единовременно при увольнении.

2.8. С целью привлечения высококвалифицированных педагогических работников и молодых специалистов, педагогическому работнику при переходе из другого образовательного учреждения и молодому специалисту, впервые принятому на работу в год окончания ВУЗа, устанавливается стимулирующая выплата в размере наименьшего балла, набранного педагогом школы за предыдущий отчетный период на срок 1 года со дня принятия на должность.

2.9. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении устанавливается работникам учреждения согласно разработанному в учреждении положению об исчислении стажа работы, дающего право на её получение.

2.10. Порядок и размеры стимулирующей выплаты – премии утверждаются положением о премировании работников с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.11. Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию.

2.12 Работникам, имеющим несколько ведомственных наград, процент начисляется по высшей награде (по одному основанию).

3. Расчет стимулирующих выплат.

3.1. Конкретные размеры поощрительных выплат из стимулирующей части фонда устанавливаются приказом директора Школы в фиксированных денежных суммах или процентном соотношении.

3.2. Основанием для стимулирующих выплат работникам Школы являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев. Критерии оцениваются в установленных баллах.

3.3. В начале расчётного периода определяется вес одного балла. Для этого размер стимулирующей части ФОТ Школы, запланированного на год, делится на общую сумму баллов.

3.4. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда школы далее- Комиссией), создаваемой на основе приказа директора Школы.

4. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия создается и ликвидируется приказом по Школе.

4.2. В состав Комиссии могут входить члены администрации Школы, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены профсоюзной организации, родители.

4.3. Работу комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

4.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдает списки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

4.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем совета школа, директором Школы.

4.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

4.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

4.8. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

5. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам Школы

5.1 Педагоги и штатные сотрудники школы представляют в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями. Ответственность за достоверность информации педагогов возлагается на заместителей директора по учебной и воспитательной работе и руководителей методических объединений.

5.2. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в 3-хдневный срок.

5.3. Комиссия обязана ознакомить сотрудников с итоговыми оценочными листами.

5.4. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору Школы. Основание для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения

установленных Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

5.5. Директор Школы инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

5.6. На основании произведенного Комиссией расчета с обоснованием, после знакомства работников и с итоговым оценочным листом, оформляется протокол.

5.7. Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам и штатным сотрудникам школы устанавливается дифференцированно в зависимости от результатов работы на основании следующих расчетов:

- а) вычисление суммы баллов, полученных педагогом или штатным сотрудником,
- б) вычисление стоимости одного балла в соответствии с п.3.3.
- в) определение размера стимулирующей надбавки: стоимость одного балла умножается на число полученных баллов (педагогом или штатным сотрудником).

5.8. На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам школы и с учетом мнения профсоюзного комитета школы, директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам.

5.9. Стимулирующие выплаты за результативность производятся ежемесячно с сентября по август включительно.

6. Виды стимулирующих выплат

6.1. С целью стимулирования к качественному труду и поощрения работников за выполненную работу в Школе устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- а) стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем полугодии;
- б) премии (по результатам работы, разовые премии, квартальные премии);

6.2. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем полугодии выплачивается с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, измеряемых качественными и количественными показателями разработанных критериев.

6.3. Премирование работников по итогам работы за период осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с Положением о премировании, выплаты материальной помощи и других выплат работникам МБОУ «Школа 63»

6.4. Перечень показателей и критериев может быть дополнен по предложению Педагогического совета Школы, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год.