УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МБОУ «СОШ №54» г. Чебоксары
от 24.07.2023 №0-99

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ №54» г. Чебоксары

СОГЛАСОВАНО
Первичная профсоюзная организация
протокол № 2 от 28.08. 2023

РАССМОТРЕНО
На общем собрании работников трудового коллектива
(протокол №1 от 12. 2023)

Чебоксары – 2023

I. Общие положения

Настоящий Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №54» города Чебоксары Чувашской республики (далее – Порядок) разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального общеобразовательного учреждения (далее – учреждения) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы сотрудников.

Порядок разработан в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары, утвержденным постановлением администрации города Чебоксары от 31.10.2013 №3570, и приказом Минобразования Чувашии от 31.12.2008 №2051 «О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательных учреждений и учреждений образования, подведомственных Министерству образования и молодежной политики Чувашской Республики», приказом управления образования администрации города Чебоксары от 25.12.2015 г. №4404 «Примерный Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений.

Настоящий Порядок определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно и определяется исходя из утвержденного фонда оплаты труда учреждения на соответствующий год, сформированного из бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

В учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения за:

- особый режим работы;

-непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имидж учреждения;

= за качество выполняемых работ:

А0 по результатам оценки выполнения и утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения. Критерии и показатели деятельности работников учреждения утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения;

б) доплаты и надбавки от должностного оклада (ставки): лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками доплаты и надбавки от должностного оклада (ставки): лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Почетный работник сферы образования РФ», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник просвещения СССР», «За заслуги в высшем образовании», «За заслуги в среднем специальном образовании», «Заслуженный учитель Чувашской Республики». Надбавка устанавливается до 25 процентов к окладу (ставке):

- лицам, работающим в муниципальных образовательных учреждениях общего образования, имеющим ученые степени: «доктор наук», «кандидат наук» устанавливаются докторам наук до 30 процентов, кандидатам наук – до 20 процентов.

Надбавки за ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, нагрудные знаки выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. Надбавки устанавливаются от величины оклада без учета повышения.

Премиальные выплаты осуществляются на основе Положения о премировании учреждения.

Решение на установление указанных надбавок руководителю учреждения принимается управлением образования администрации города Чебоксары, другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с рабочей комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ..

IV. Порядок установления размеров стимулирующих выплат

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения за:

- интенсивность работы, связанной со спецификой контингента (работа со слабоуспевающими и одаренными детьми) и разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы; за участие в подготовке школы к новому учебному году;
- участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ; школьных проектов;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения сроком не более одного года. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (ставки). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты труда не ограничена.

Премирование работников осуществляется на основе Положения о премировании, утвержденного приказом руководителя учреждения.

Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными работами считаются:

- подготовка объектов к учебному году; в т.ч. проведение ремонтных и строительных работ;
- подготовка и проведение международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно – методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно – практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

Выплата премий осуществляется единовременно.

При премировании по итогам работы учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующем периоде;
- участие в инновационной деятельности.

Размер премии может определяться как в процентах к базовому окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

Установление ежемесячных надбавок работникам образовательных учреждений, имеющих государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки

осуществляется один раз в год к 01 сентября. Размер надбавки составляет до 25 процентов от базового оклада (ставки). Лицам, имеющим ученые степени: доктора наук – до 30 процентов; кандидата наук – до 20 процентов. Размер надбавки устанавливается приказом руководителя учреждения.

При наличии двух и более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по одному из оснований.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы всех работников в разрезе наименований должностей (приложение 1).

Каждый работник учреждения оформляет в критериях и показателях результативности и эффективности работы по занимаемой должности (приложение 2) самооценку профессиональной деятельности. Критерии и показатели результативности и эффективности работы должны содержать: показатели, шкалу оценивания, шкалу максимальных баллов, самооценку в баллах, аналитическую справку. В аналитической справке должен быть представлен краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов; динамики учебно-воспитательного процесса и др., а также анализ выполнения утвержденных показателей и критериев. При определении размера стимулирующих выплат по показателям результативности и эффективности работы работникам учреждения по каждому показателю устанавливается максимальное количество баллов в зависимости от значимости показателя. На основе показателей работником производится самооценка профессиональной деятельности, выраженная в баллах и подтвержденная аналитической справкой.

Критерии и показатели результативности и эффективности работы заполняются работниками учреждения один раз в год за период с сентября по август включительно. Каждый работник учреждения, в том числе и совместитель (внешний или внутренний), предоставляет в рабочую комиссию критерии и показатели результативности и эффективности работы за соответствующий период не позднее 10 сентября.

Вновь принятый работник может предоставить копию критериев показателей результативности и эффективности работы с предыдущего места работы, либо справку о сумме баллов для начисления стимулирующей части ФОТ. При отсутствии критериев и показателей результативности и эффективности работы основному работнику учреждения устанавливается без заполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы – 10 (десять) баллов для оплаты из стимулирующей части ФОТ, совместителю (внешнему и или внутреннему), имеющему недельную учебную нагрузку свыше 9 часов – 5 (пять) баллов. По итогам отработанного периода (включающего периоды с сентября по декабрь/ с января по август) работником заполняются критерии результативности и эффективности работы данного учреждения.

При длительном нахождении в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком, при длительной нетрудоспособности по состоянию здоровья критерии и показатели результативности и эффективности работы заполняются за предыдущий период, предшествующий нетрудоспособности и/или указанным отпускам.

При увольнении работника из данного образовательного учреждения ему выдается копия критериев и показателей результативности и эффективности работы.

В случае совмещения должностей оплата из стимулирующей части ФОТ устанавливается по каждой должности. Стимулирующая часть работнику учреждения выплачивается за фактически отработанное время.

V. Регламент деятельности рабочей комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ

Оценку качества выполняемых работ на основе утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы осуществляет рабочая комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ, созданная приказом руководителя учреждения.

В состав рабочей комиссии включаются руководитель учреждения, заместители директора по учебно-воспитательной работе, представители первичной профсоюзной организации, представители трудового коллектива. Общее количество членов рабочей комиссии по распределению стимулирующей части должно быть нечетным и не должно превышать 15 человек.

Председателем рабочей комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ является руководитель образовательного учреждения. Заседание комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Рабочая комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ заседает не менее двух раз в год. Первое заседание рабочей комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ должно состояться в сентябре не позднее 3 (трех) дней с момента сдачи критериев и показателей результативности и эффективности работы всеми работниками учреждения.

В случае несогласия членов рабочей комиссии с баллами самооценки профессиональной деятельности работника в заполненных критериях и показателях результативности и эффективности работы рабочая комиссия по итогам обсуждения вносит соответствующие поправки, изменения и дополнения в самооценку в баллах и аналитическую справку.

Итоговые баллы критериев и показателей результативности и эффективности работы каждого работника учреждения вносятся в сводный оценочный лист оценки утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы (приложение 3) и журнал регистрации критериев и показателей результативности и

эффективности работы, для последующего ознакомления каждого работника с количеством баллов под подпись.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции работников учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются. Для регистрации заявлений секретарем рабочей комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ ведется журнал регистрации входящих и исходящих документов.

Рабочая комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления ошибки.

Сводный оценочный лист утверждается рабочей комиссией протоколом утверждения сводного оценочного листа оценки утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы (приложение 4). Протокол и сводный оценочный лист составляются в одном экземпляре и подписываются председателем и всеми членами рабочей комиссии.

По истечении 10 дней после заседания решение комиссии об утверждении сводного оценочного листа вступает в силу.

Для определения денежного веса одного балла рабочая комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находит общую сумму баллов. Затем размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество работы (за вычетом надбавки руководителю, установленной приказом управления образования), делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения. В результате получается денежный вес одного балла.

Далее, денежный вес одного балла умножается на сумму баллов, набранных работником, таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого работника за рассматриваемый период.

На основании протокола заседания рабочей комиссии руководитель учреждения издает приказ о выплате стимулирующей части работникам учреждения ежемесячно за соответствующий период и передает его с приложением копии протокола в бухгалтерию для начисления.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а

также из средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения.

При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (увеличение или уменьшение) производится корректировка денежного веса одного балла и размера выплат в соответствии с новым размером стимулирующей части. Корректировка денежного веса одного балла производится в том месяце, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

VI. Заключительные положения

Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей части ФОТ вступает в силу с момента утверждения приказом руководителя учреждения.

VII. Перечень приложений к Положению о порядке распределения стимулирующей части ФОТ

Приложение 1 – Перечень критериев и показателей результативности по должностям МБОУ «СОШ №54» г.Чебоксары.
Приложение 2 – Критерии и показатели результативности и эффективности работы.
Приложение 3 – Сводный оценочный лист оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы.
Приложение 4 – Протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы.