

«Принято»
Общим собранием коллектива
01.09.2022 заседание №1

«Утверждаю»
Директор  Н.И.Яцына



ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МКОУ СОШ п. Армань»

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Постановлением Правительства Магаданской области «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Магаданской области» (с учетом внесённых изменений и дополнений),

Настоящее Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование сотрудников школы к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений обучающихся) труду.

1.2. В соответствии с системой оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, структура фонда оплаты труда учреждения включает:

- базовую часть, размер которой составляют тарифные выплаты и доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников. В базовой части учитываются все виды труда;
- фонд выплат стимулирующего характера.

1.3. Размер средств на выплаты стимулирующего характера в объёме от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда устанавливается на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.4. Школа самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера настоящим Положением.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда школы распределяется между различными категориями работников:

- на выплату директору школы;
- на выплату заместителям директора школы;
- на выплату педагогическим работникам школы;
- на выплату учебно-вспомогательному персоналу;
- на выплату обслуживающему персоналу.

За счёт экономии фонда оплаты труда допускаются выплаты иного характера.

2. Виды и условия выплат стимулирующего характера

2.1. Работникам школы могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.2. Установление выплат из фонда стимулирующего характера за достигнутые результаты деятельности работника, выполнение целевых показателей эффективности деятельности школы осуществляется с учётом мнения профсоюзного комитета и Управляющего Совета на основании оценки деятельности работника по критериям, утверждённым настоящим Положением, являющимся также приложением коллективного договора.

2.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по показателям результатов и качества труда.

2.4. Критерии качества и результативности труда работников школы разрабатываются школой самостоятельно.

Критерии качества и результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников школы:

- для заместителей директора школы;
- для педагогических работников школы;
- для учебно-вспомогательного персонала школы;
- для обслуживающего персонала школы.

При разработке критериев качества и результативности труда работников школы используются примерные критерии для расчёта фонда оплаты труда работников и методические рекомендации по использованию примерных критериев для расчёта стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.5. Перечень критериев принимается общим собранием трудового коллектива и утверждается директором школы.

Допускается изменение, уточнение и корректировка показателей и критериев на каждое полугодие.

При разработке критериев качества и результативности труда работников школы используются общие критерии из следующего перечня:

2.5.1. Показатели интенсивности и высоких результатов работы:

- качество освоения учебных программ;
- успеваемость по предмету;
- качество знаний по предмету;
- эффективность работы с обучающимися, уклоняющимися от учёбы;
- динамика учебных достижений обучающихся;
- активность во внеурочной, воспитательной деятельности:
- эффективность индивидуальной дополнительно работы со слабо успевающими;

- эффективность индивидуальной дополнительной работы с обучающимися, имеющими высокую мотивацию в учебной работе;
- эффективность работ по привлечению обучающихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предметов;
- воспитательная работа с обучающимися за рамками урочного функционала;
- качество форм внеклассной и внешкольной работы по предмету, участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях;
- воспитательная работа с обучающимися за рамками функционала классного руководителя;
- наличие и эффективность ученического самоуправления в классном коллективе;
- эффективность профилактической работы с нарушителями Правил поведения и Устава школы;
- сохранение и укрепление здоровья обучающихся:
- эффективность работы по профилактике травматизма обучающихся;
- эффективность применения здоровьесберегающих технологий;
- эффективность и результаты методической деятельности:
- использование современных педагогических технологий, в том числе ИКТ и др.;
- методическая и научно-исследовательская работа по предмету, выполнение плана по самообразованию;
- руководство творческими, проблемными группами;
- обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- создание условий для осуществления образовательного процесса:
- санитарно-гигиеническое состояние учебного кабинета;
- эстетическое оформление кабинета;
- оснащение и оборудование кабинета, выполнение плана дооборудования;
- научная организация труда в содержании, состоянии и использовании средств обучения;
- исполнительская дисциплина:
- качество работы с документацией;
- своевременность и качество предоставления итогов мониторинга, отчётов;
- работа по предупреждению конфликтов;

2.5.2 Показатели качества выполняемых работ:

- владение управлением качества образования;
- качество образования по предмету;
- качество административных работ по предметам;
- итоги промежуточной аттестации обучающихся;
- итоги независимой аттестации выпускников;
- наличие победителей и призёров олимпиад, конкурсов, соревнований;
- процент обученности по предметам;

- внедрение в практику работы результатов повышения квалификации.

2.6. Установление выплат стимулирующего характера работникам школы производится два раза в год, что позволяет учитывать динамику достижений, в том числе образовательных.

Для расчета выплат, первое полугодие устанавливается с 01 сентября по 31 декабря, второе с 01 января по 31 августа.

На первое полугодие учебного года выплаты стимулирующего характера утверждаются в сентябре, на второе в январе.

2.7. Если на работника школы налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера по результатам работы в полугодии ему не устанавливаются.

2.8. Расчёт размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, качество и высокие результаты работы в полугодии каждому работнику и обоснование данного расчёта производится комиссией школы, создаваемой на основании приказа директора школы.

В комиссию по расчёту размера и обоснованию размера стимулирующего характера работникам включаются:

- директор школы;
- заместители директора школы;
- члены из числа работников школы;

Председателем комиссии по расчёту размера и обоснованию данного расчёта является директор школы. (по производственной необходимости) зам директора по УВР

2.9. Произведенный комиссией расчёт с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается директором школы и секретарём комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов.

2.10. В целях объективного расчёта размера и обоснования размера выплат стимулирующего характера, разработанные показатели, критерии для расчёта указанных выплат и шкала расчёта могут выдаваться работникам школы для самостоятельного расчёта баллов и сравнения их с расчётом, произведенным комиссией.

Результаты и итоги персонального расчёта баллов передаются в комиссию по расчёту размера выплат для сравнения, обоснования и учёта мнения работника.

При наличии разногласий, производится собеседование с работником школы в индивидуальном порядке или на заседании комиссии для обоснования показателей и критериев.

2.11. Премияльные выплаты по итогам работы, а также выплаты иного характера за счёт экономии фонда оплаты труда производятся по следующим основным показателям:

- выполнение больших объёмов работ в кратчайший срок и с высокими результатами;
- по итогам работы за год;
- освещение состояния образовательного процесса школы в рамках электронного мониторинга (КПМО);

- курирование внедрения в образовательный процесс системы электронных журналов дневников;
- внедрение инновационных педагогических технологий в образовательный процесс;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- в связи с памятливыми датами, юбилеями;
- в связи со сложным материальным положением работника.

Осуществление названных выплат в размере не более 100% оклада производится на основании приказа директора школы без использования критериев качества и результативности труда работника.

3. Размер и порядок выплат стимулирующего характера

3.1. Каждому критерию присваивается определённое максимальное количество баллов.

3.2. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

3.3. В целях усиления роли стимулирующих надбавок и повышение размера этих надбавок, Управляющий совет определяет минимальное количество баллов, с которого устанавливается надбавка.

3.4. Расчёт размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам полугодий. Указанные в настоящем положении выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы при наличии средств.

3.5 Порядок определения размера стимулирующих выплат:

- производится подсчёт баллов по результатам полугодий по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника;

- суммируются баллы, полученные всеми работниками;

- размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на конкретный период (с сентября по декабрь и далее с января по август), делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

- денежный вес умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю. Выплачиваются они равными долями ежемесячно.

3.6. Предельный размер стимулирующих выплат для всех категорий работников устанавливается в размере до 150 процентов (1,5 кратного размера должностного оклада занимаемой должности).

3.7. Отпуск оплачивается работнику исходя из средней заработной платы, в котором учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска, до начала занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы учителя, в которой учтены стимулирующие выплаты.