

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СОШ № 33»
г. Чебоксары
 И. А. Диарова



Утверждаю:
Директор МБОУ «СОШ № 33»
г. Чебоксары
А.В.Радужан

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №33
имени Героя России сержанта Н. В. Смирнова»
города Чебоксары Чувашской Республики

И. Общие положения

Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы.

Положение разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары, утвержденным постановлением администрации города Чебоксары от 31.10.2013 № 3570.

Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары.

II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары определяется исходя из утвержденного фонда оплаты труда МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары на соответствующий год, сформированного из объема субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

В МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары устанавливаются следующие виды

выплат стимулирующего характера:
надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
надбавка за качество выполняемых работ;
премиальные выплаты по итогам работы.

IV. Порядок установления размеров стимулирующих выплат

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ, в том числе за работу с детьми из социально неблагополучных семей, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

- особый режим работы;

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

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом директора МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке). Максимальным размером надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается:

1) по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары;

2) 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», «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», а также государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками, утвержденными Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 № 580, Законом Чувашской Республики от 12.04.2005 № 15;

3) лицам, работающим в МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары, имеющим

ученые степени кандидата наук или доктора наук.

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары утверждаются директором МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары в разрезе должностей, с указанием весового коэффициента в баллах по согласованию с органом общественного самоуправления и представителем профсоюзной организацией МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары (Приложение 1).

Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется рабочей группой МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары, созданной для этих целей, с участием органа общественного самоуправления и представителем профсоюзной организации МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары.

Оценка эффективности работы руководителя организации осуществляется по показателям и критериям, утвержденным Управлением образования администрации города Чебоксары, других работников – по показателям и критериям, утвержденным МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары.

На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары один раз в год в сентябре производится подсчет баллов за предыдущий период (за период с сентября предыдущего года по август текущего года включительно) по всем показателям и критериям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество работы, делится на общую сумму баллов, набранную работниками МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

Затем, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника организации. Таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары (увеличение или уменьшение фонда оплаты труда) и поступивших оценочных листов работников, не имевших возможности по уважительным и независящим от них причинам (больничный лист, очередной отпуск, командировка и др.) вовремя представить аналитическую справку, производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за

качество выполняемых работ принимается директором МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению директора МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев деятельности каждого работника в пределах утвержденных субсидий на оплату труда работников МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень устанавливаются работникам один раз в год (к 1 сентября) в процентном отношении к размеру должностного оклада (ставки) в размерах, указанных в Примерном положении об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары (постановление администрации города Чебоксары от 31.10.2013 № 3570).

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за ученую степень выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

Порядок, размеры и условия премирования работников МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары по итогам работы определяются локальными нормативными актами МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары.

Размеры премиальных выплат по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

V. Регламент участия органа общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат

Оценку качества выполняемых работ на основе утвержденных показателей и критериев осуществляет рабочая группа, создаваемая приказом по МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары. В состав рабочей группы включаются представители органа общественного самоуправления и профсоюзной организации МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары.

Для этого каждый работник МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары, включая работников, вновь поступивших на работу, представляет в рабочую группу аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за

соответствующий период. Аналитическая справка представляется в сентябре. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов; динамику и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей и критериев.

Работники, вновь поступившие на работу, работавшие до поступления в муниципальной образовательной организации представляют с прежнего места работы аналитическую справку, заверенную подписью руководителя и печатью организации, а также справку о том, что ему не производились, на предыдущем месте работы стимулирующие выплаты за соответствующий период работы.

Внешние совместители и вновь поступившие работники, но ранее не работавшие в образовательной организации аналитическую справку не представляют. За конкретные результаты деятельности (победу на конкурсах, смотрах, участие в конференциях и других мероприятий различного уровня) им может быть выплачена единовременная премия в размере, установленном решением рабочей группы за соответствующий период работы. Работники, поступившие в МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары в сентябре, в январе текущего учебного года могут предоставить в рабочую группу аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за период с сентября по декабрь. В таком случае производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера выплат всем работникам организации.

Работники, не имеющие возможности по уважительным и независящим от них причинам (больничный лист, очередной отпуск, командировка и др.) вовремя представить аналитическую справку и оценочный лист, предоставляют их по выходу на работу.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая группа оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», которая заверяется подписью директора МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары и печатью. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя рабочей группы. При изменении состава рабочей группы и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей группы по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику (приложение № 2). Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 3). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы работников МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары на

выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период (Приложение № 4).

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей группы с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей группы, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью директора МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары и печатью.

Директор МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары копию протокола с листом согласования и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган общественного самоуправления (Приложение № 5).

В листе согласования протокола председатель органа общественного самоуправления и представитель профсоюзной организации МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары ставят свои подписи и дату согласования и передают в МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары.

После получения листа согласования протокола с органом общественного самоуправления и представителем профсоюзной организации МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары директор МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для начисления надбавок. При запросе бухгалтерии директор МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары предоставляет оригиналы протокола и оценочных листов.

Заседание рабочей группы по рассмотрению вопроса установления ежемесячных надбавок за качество работы проводится один раз в год в сентябре и по мере необходимости.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а рабочая группа обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников организации по другим основаниям рабочей группой не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, рабочая группа принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

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

В случае если работник уволился из МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары и продолжает работать в другой образовательной организации, ему выдается копия оценочного листа, протокола для начисления поощрительных выплат по результатам работы в МБОУ «СОШ №33» г. Чебоксары, в котором были рассмотрены результаты его работы.

Уволившимся работникам выплаты стимулирующего характера не выплачиваются за последний оценочный период со дня их увольнения.