

Утвержден
приказом МБОУ «Шыгырданская
СОШ имени профессора
Э.З.Феизова» Батыревского района
Чувашской Республики № 151 от 30
декабря 2011 года.

ПОРЯДОК

распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Шыгырданская СОШ имени профессора Э.З.Феизова» Батыревского района Чувашской Республики.

I. Общие положения

Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «Шыгырданская СОШ имени профессора Э.З.Феизова» Батыревского района Чувашской Республики (далее - учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы исходя из Положения «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Батыревского района Чувашской Республики, занятых в сфере образования» *утвержденного постановлением главы Батыревского района от 03 декабря 2008 г. № 494*

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

В целях достижения прозрачности и гласности оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы государственных образовательных учреждений и учреждений образования (далее - учреждение) и выплаты ежемесячных надбавок за государственные награды, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, почетные звания, нагрудные знаки, за замещение должности профессора, доцента, премий по результатам оценки выполнения каждым работником утвержденных показателей и критериев в учреждении оформляется справочно-информационный стенд, на котором размещаются все нормативные правовые документы, регулирующие новую систему оплаты труда работников учреждения, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с Положением, утвержденным приказом руководителя учреждения, утвержденные показатели и критерии работы по каждой должности, согласованные с органом государственного – общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (при отсутствии в учреждении профсоюзной организации – иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения) и др. На стенде размещаются также Положение о доплатах и надбавках работникам учреждения, выплата которых осуществляется из базового фонда оплаты труда.

II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения (ФОТст) определяется по формуле:

$ФОТст = ФОТоу \times Дст$, где

ФОТоу - фонд оплаты труда работников образовательного учреждения на соответствующий бюджетный год;

Дст - стимулирующая доля ФОТоу

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждений определяется исходя из размера стимулирующей доли фонда оплаты труда работников учреждения, указанного в разделе 1 настоящего Положения, к объему фонда оплаты труда работников учреждения за соответствующий год.

«Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников распределяется следующим образом:

Не менее 74 % -на стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы (учителям, педагогу- психологу, педагогу –организатору , социальному педагогу , педагогу-

преподавателю ОБЖ, воспитателю, старшему – водителю);

Не менее 26 % - на стимулирующие выплаты надбавок другим работникам школы

III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

За счет стимулирующей части фонда оплаты работникам учреждения обеспечивается система следующих стимулирующих выплат:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- доплаты и надбавки от 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», «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», - надбавка до 25 процентов от должностного оклада (ставки);

лицам, работающим в муниципальных образовательных учреждениях общего образования, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук:

доктора наук - до 30 процентов;

кандидата наук - до 20 процентов.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученое звание профессора, ученое звание доцента, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, нагрудные знаки выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника двух и более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по одному из оснований.

Соотношение расходов между видами стимулирующих выплат устанавливается Положениями о стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, утверждаемыми локальными актами учреждений, и включается в коллективные договоры. Например, на надбавки за интенсивность и высокие результаты работы - 5%; надбавки за качество выполняемых работ - 65%; премии за выполнение особо важных и ответственных работ - 5%; премиальные выплаты по итогам работы - 5%, государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, за замещение должности профессора, за замещение должности доцента - 20%.

Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника учреждения. Критерии и показатели деятельности работников учреждения (кроме руководителя учреждения, критерии и показатели деятельности которого утверждаются отделом образования администрации Батыревского района) утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с органом государственного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

Решение на установление указанных надбавок руководителю учреждения принимается отделом образования администрации Батыревского района Чувашской Республики, другим работникам - руководителем учреждения, по согласованию с органом государственного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

Надбавки за качество выполняемых работ работнику учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом выполнения работником утвержденных учреждением показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

(кроме руководителей учреждений, показатели и критерии премирования которых утверждаются отделом образования администрации Батыревского района) и выплачиваются ежемесячно.

Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется два раза в год:

- по итогам календарного года;
- по итогам учебного года.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью работы, не допускается.

Порядок, условия и размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения за выполненную работу, премий по итогам работы, выплачиваемых из стимулирующей части фонда оплаты труда, а также доплат и надбавок, выплачиваемых из базового фонда оплаты труда отражаются в коллективном договоре и в трудовых соглашениях с работниками.

IV. Порядок установления размеров выплат за качество выполняемых работ

Размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы всех работников, в том числе и руководителя.

Для оценки эффективности работы работников учреждения утверждается перечень показателей и критериев работы с указанием весового коэффициента каждого показателя и критерия в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения (приложение № 1). По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности работы работников. Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется рабочей комиссией учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственного управления и профсоюзной организации учреждения (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников учреждения).

Оценка эффективности работы руководителя учреждения осуществляется по показателям и критериям, утвержденным отделом образования администрации Батыревского района, других работников - по показателям и критериям, утвержденным учреждением.

При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы работникам учреждения каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя. Например, если весовой коэффициент показателя равен 0,3, то количество баллов по показателю при условии его достижения равно 0,3, а при невыполнении показателя - его вес оценивается в 0 баллов.

Размер выплат определяется следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, отводимый на выплату надбавок за качество работы работникам учреждения, в том числе и руководителю (в % от расходов на оплату труда по коду статьи экономической классификации расходов 211 сметы доходов и расходов);

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников учреждения в календарном году производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущий календарный год) по всем показателям и критериям с учетом их весового коэффициента для каждого работника, в том числе и руководителя. После подсчета баллов для оценки работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником, включая руководителя учреждения.

Определение денежного веса одного балла происходит для педагогических работников учреждения, в том числе учителей (группа 1), и для других работников учреждения – административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (группа 2).

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

в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество работы по каждой из групп (за вычетом надбавки руководителю, устанавливаемой приказом учредителя, при определении денежного веса одного балла для административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения по каждой из групп. В результате получается денежный вес одного балла для работников каждой из групп.

г) Далее, в каждой группе денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов, набранных работником, относящимся к данной группе, таким образом получается размер надбавок за качество выполняемых работ по результатам работы каждого работника за рассматриваемый период.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя учреждения по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев деятельности каждого работника в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения, заместителей руководителя учреждения.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается отделом образования администрации Батыревского района, другим работникам - руководителем учреждения по согласованию с органом государственного самоуправления и профсоюзной организацией (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным актом учреждения. Порядок, размеры и условия премирования руководителей учреждений утверждаются отделом образования администрации Батыревского района.

Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- ✓ подготовке объектов к учебному году;
- ✓ устранении последствий аварий;
- ✓ подготовке и проведении 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 за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется единовременно.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- ✓ инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ✓ достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- ✓ качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- ✓ участие в инновационной деятельности;
- ✓ качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- ✓ участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ; особый режим работы;
непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ;
организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения сроком на 1 год. Руководителю учреждения надбавка устанавливается приказом отдела образования администрации Батыревского района. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Ежемесячные надбавки работникам, имеющим государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук устанавливаются в процентном отношении к размеру должностного оклада (ставки) в размерах, указанных в Положении об оплате труда работников подведомственных учреждений по видам экономической деятельности, утвержденного приказом Отдела образования администрации Батыревского района от 17 декабря 2008 года № 255/1.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки, ученое звание профессора, ученое звание доцента, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника двух и более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по одному из оснований.

Установление ежемесячных надбавок за ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки в образовательных учреждениях района осуществляется один раз в год к 1 сентября.

Полученный размер выплат выплачивается равными долями ежемесячно в соответствии с данным Порядком.

Например, учитель русского языка Иванова С.И. по результатам оценки его профессиональной деятельности, проведенной совместно советом школы и профсоюзной организацией, набрал 60 баллов. Значит, общая сумма поощрительных выплат по результатам работы учителя в 2008 г. составит 12187,8 руб. (60 баллов x 203,13 руб. денежный вес 1 балла). Эта сумма учителю выплачивается равными долями ежемесячно по 1015,65 руб. (12187,8 руб.: 12 мес.) в период с января по декабрь по отдельной платежной ведомости или расходному кассовому ордеру.

В случае если работник уволился из данного учреждения и прервал свою трудовую деятельность, то ему при увольнении начисляется выплата за отработанный период работы в данном учреждении согласно приказу учреждения. Например, Иванов И.И. уволился с 10 августа. Ему надбавку должны выплатить за январь-июль ежемесячно в размере выплаты по сумме баллов, за август - пропорционально отработанным дням аналогично выплата заработной плате за отработанное время.

При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (увеличение или уменьшение фонда оплаты труда) производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

V. Регламент участия органа государственного-общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат

Оценку выполнения работниками (включая руководителя) утвержденных показателей и критериев осуществляет рабочая комиссия, созданная для этих целей приказом учреждения. В состав рабочей комиссии в обязательном порядке включаются представите-

ли органа государственного-общественного самоуправления и профсоюзной организации учреждения (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников учреждения).

Для этого каждый работник учреждения, в том числе и совместитель, представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. Аналитическая справка представляется к 5 января и 5 сентября. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей и критериев. При этом такие показатели работы педагогических работников как, результаты итоговой аттестации выпускников учреждения, результаты предметных олимпиад учащихся, учитываются в течение всего следующего учебного года.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия 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 руководителя учреждения и печатью. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику (включая руководителя) (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 учреждения на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственного-общественного самоуправления и профсоюзную организацию учреждения (или иной орган, представляющий интересы всех или большинства работников учреждения).

В листе согласования протокола председатель органа государственного-общественного самоуправления и председатель профсоюзной организации учреждения (или иной орган, представляющий интересы всех или большинства работников учреждения) ставят свои подписи и дату согласования и передают в учреждение.

После получения листа согласования протокола с органом государственного-общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения) руководитель учреждения издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для начисления надбавок.

Для установления надбавок за качество работы руководителю учреждения администрация учреждения направляет письмо об установлении надбавок руководителю учреждения в отдел образования администрации Батыревского района Чувашской Республики с приложением копий листа согласования, протокола, аналитической справки и оценочного листа с результатами оценки выполнения утвержденных показателей и критериев. Решение о выплате ежемесячных надбавок за качество работы руководителю учреждения принимается отделом образования администрации Батыревского района Чувашской Республики.

Выплата ежемесячных надбавок руководителю осуществляется на основании прика-

за отдела образования администрации Батыревского района Чувашской Республики.

Заседание рабочей комиссии по рассмотрению вопроса установления ежемесячных надбавок за качество работы проводится два раза в год:

- в первой половине января;
- в первой половине сентября

В случае установления комиссией существенных нарушений представленные результаты возвращаются учреждению для исправления и доработки.

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 комиссия 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 Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника учреждения 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 допущенного ошибочного оценивания.

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