

<p>Учено мнение: выборного органа первичной профсоюзной организации МБОУ "СОШ №2" (протокол № 27 от «30» августа 2021 г.) Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации _____ Д. М. Миначетдинова</p>	<p>Приложение № 3 к коллективному договору МБОУ "СОШ № 2" от «30» августа 2021 г. УТВЕРЖДАЮ Директор МБОУ "СОШ №2" _____ Л. С. Охотникова</p>
---	---

**Положение
о распределении выплат стимулирующей части фонда оплаты труда, оказания
материальной помощи и порядке установления надбавок к заработной плате работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2»
города Новочебоксарска Чувашской Республики**

I. Общие положения

Настоящее положение разработано в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников школы к повышению качества образовательного процесса закрепления кадров.

Локальный акт «Положение о распределении выплат стимулирующей части фонда оплаты труда, оказания материальной помощи и порядке установления надбавок к заработной плате работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» города Новочебоксарска Чувашской Республики, далее «Положение» является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников МБОУ «СОШ №2» города Новочебоксарска Чувашской Республики.

В соответствии с настоящим Положением производится распределение стимулирующей части фонда оплаты труда, которая не ограничивается максимальным размером в пределах фонда оплаты труда.

На премирование, оказание материальной помощи, надбавки к заработной плате направляются средства экономии базовой части фонда оплаты труда за дополнительные образовательные услуги, а также средства, поступающие от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер выплат как из стимулирующей части фонда оплаты труда, так и из средств экономии для каждого работника, кроме директора, устанавливается на основании приказа директора школы. Для директора размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается на основании приказа начальника отдела образования администрации г. Новочебоксарска.

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

**2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей
части фонда оплаты труда работникам школы.**

Распределение выплат стимулирующего характера работникам школы, кроме директора школы, за качественную, эффективную и инновационную работу производится директором по согласованию с Попечительским советом.

2.1.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников распределяется следующим образом:

- не менее 70% - на стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы (учителям, педагогу-психологу, социальному педагогу, учителю-логопеду, преподавателю-организатору ОБЖ, педагогу-библиотекару, старшей вожатой, воспитателям);

- остальная часть стимулирующих выплат направляется на выплаты другим категориям работников школы (административному, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу).

Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников школы, проводимых на основании утверждённых критериев оценки деятельности и результативности.

Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведётся с участием экспертно-аналитической комиссии, созданной приказом директора, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников школы учитываются результаты, полученные в ходе внутришкольного контроля, результаты самооценки работников школы по представленным заместителю директора, курирующему вопросы мониторинга, отчётами, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые органами самоуправления (родительский комитет, ученический комитет).

Директор школы представляет в Попечительский совет аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Порядок рассмотрения Попечительским советом вопроса о стимулировании работников школы устанавливается данным Положением (раздел 3 Регламент участия Попечительского совета в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников) .

Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы осуществляются в виде стимулирующих надбавок, размер которых определяется в августе. Выплата осуществляется, как правило, ежемесячно. Выплата стимулирующих надбавок работникам школы осуществляется на основе утверждённых критериев и показателей.

При определении размера стимулирующих выплат по результатам труда работникам школы каждому показателю устанавливается первоначальная балльная оценка.

На основе проведённого мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы в августе производится подсчёт баллов за соответствующий период (предыдущий учебный год) по всем показателям. После подсчёта баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

Определение денежного веса одного балла происходит отдельно для педагогических работников учреждения (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.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество работы по каждой из групп, делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения по каждой из групп. В результате получается денежный вес одного балла для работников каждой из групп.

Далее, в каждой группе денежный вес одного 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.

2.10. Размер стимулирующих выплат, выплачиваемых конкретному работнику школы (включая директора), определяется по формуле:

Размер стимулирующих выплат работнику школы = Размер стимулирующей части (месячной) фонда оплаты труда школы / общее количество баллов, набранных всеми работниками школы * количество набранных баллов по рейтингу

2.11. При изменении в течение периода, на который установлены размеры стимулирующих выплат по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера стимулирующих выплат в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда.

3. Регламент участия Попечительского совета в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников

3.1. Попечительский совет в соответствии с Уставом школы участвует в распределении стимулирующих выплат работникам школы и определяет суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику школы, кроме директора.

3.2. Попечительский совет имеет право представлять результаты экспертно-аналитического совета директору школы на рассмотрение муниципального общественного совета при рассмотрении вопроса о распределении стимулирующих выплат

3.3. Вопросы распределения стимулирующих выплат работникам школы рассматриваются Попечительским советом один раз в течение года на заседаниях, проводимых в августе. Заседания проводятся в соответствии с действующим общим регламентом Попечительского совета как правило после проведения заседания экспертно-аналитического совета и получения Попечительским советом и администрацией школы, приказа начальника отдела образования администрации города с оценочным листом с баллами, набранными директором за результативность работы.

3.4. На заседаниях Попечительский совет рассматривает и согласовывает итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы за предыдущий период (в июне – июле – за период с января по июнь; в январе – за период с июля по декабрь), в котором отражены итоги мониторинга, определены баллы результативности работы по каждому работнику, кроме директора, и сумма баллов, определённая директору учреждения приказом начальника управления образования и молодёжной политики администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики после согласования с Союзом попечителей образования и культуры г. Новочебоксарска.

3.5. Решения Попечительского совета принимаются простым большинством голосов в соответствии с общим регламентом Попечительского совета.

3.6. Попечительский совет вправе создать специальную комиссию, в которую входит руководитель общеобразовательного учреждения (директор), члены Попечительского совета, а также представители трудового коллектива и профсоюзной организации.

3.7. В комиссию из числа членов Попечительского совета обязательно включаются представители педагогических и других работников школы, представители родителей (законных представителей) обучающихся. Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность решением Попечительского совета в порядке, предусмотренном общим регламентом деятельности Попечительского совета. Попечительский совет определяет название комиссии – комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

3.8. Комиссия определяет объективность представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

3.9. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своём заседании. Работники учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

3.10. С момента опубликования оценочного листа в течение 5 дней работник вправе подать, а комиссия обязана принять, обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником 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 по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.11. Комиссия обязана осуществить проверку заявления работника и дать ему обоснованный ответ по итогам 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, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

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

3.13. После принятия решения Попечительского совета издаётся приказ директора школы о назначении стимулирующих выплат работникам школы за определённый период.

4. Распределение выплат за счёт средств экономии фонда оплаты труда, оказание материальной помощи и установление доплат и надбавок к заработной плате.

4.1. При распределении выплат за счёт средств экономии фонда оплаты труда, оказании материальной помощи и установлении надбавок к заработной плате директор руководствуется следующим:

4.1.1. Работники поощряются денежной премией за интересные и ценные предложения, влекущие увеличение доходов и улучшение учебно-воспитательной работы образовательного учреждения.

4.1.2. Заместители директора получают дополнительное вознаграждение за результативную работу в экспериментальной и инновационной деятельности школы, за внедрение эффективных форм работы, влекущих улучшение качества обучения и воспитания, качества образования.

4.1.3. Премирование директора производится по результатам работы согласно решению учредителя.

4.2. Выплата премии работникам школы к очередному отпуску может производиться в пределах фонда оплаты труда при условии качественного завершения очередного учебного года.

4.3. Доплаты и надбавки работникам, в соответствии с пунктом 7.5. Положения об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2» города Новочебоксарска Чувашской Республики, за расширение зоны обслуживания производятся приказом директора в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Выделение материальной помощи производится по заявлению работника при наличии экономии фонда оплаты труда и по согласованию с комиссией по материальному поощрению при Попечительском совете школы.

Заключение

5.1. Премирование из средств экономии фонда оплаты труда не осуществляется в случаях:

-единичные нарушения трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие плана работы, самовольное сокращение учебных занятий и их замена, другие нарушения правил внутреннего трудового распорядка);

-неквалифицированное проведение учебно-воспитательного процесса, низкое качество обучения;

-нарушение инструкций охраны труда и техники безопасности;

-недопуск учащихся к урокам или их освобождение от уроков;

-нарушение педагогической этики;

-обоснованные претензии родителей, учащихся, классных руководителей, учителей друг к другу;

-неоднократное неисполнение или неполное исполнение распоряжений членов администрации, выданных в устной или письменной форме;

-нарушение или неисполнение Устава школы.

5.2. Нахождение работника в очередном или ином отпуске, болезнь работника, небольшой стаж работы в учреждении, а также работа по совместительству не могут являться причинами отказа в установлении стимулирующих выплат, если имеется возможность оценки эффективности и результативности работы работника за истекший период.