

Рассмотрено на собрании трудового коллектива

(Протокол от 27.11.2014 № 3)

Утвержден Приказом директора

МБОУ «Гимназия № 1»

г. Мариинский Посад от 27.11.2014 № 31/2

**Положение о порядке и установления выплат
стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Гимназия №1»
г. Мариинский Посад Чувашской Республики**

1. Общие положения

Настоящее Положение о порядке и установлении выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №1» г. Мариинский Посад Чувашской Республики (далее - Гимназия) разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 23 октября 2014 г. №360 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Чувашской республики от 13 сентября 2013 г. №377», постановлением администрации Мариинско-Посадского района Чувашской Республики от 18 ноября 2014 г. №769 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Мариинско-Посадского района Чувашской Республики, занятых в сфере образования», Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №1» г. Мариинский Посад Чувашской Республики.

Положение разработано в целях повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда работников Гимназии.

Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда работников Гимназии в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности.

Положение распространяется на всех работников гимназии.

В Гимназии устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения 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;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, государственных программ Российской Федерации, государственных программ Чувашской Республики и муниципальных программ развития образования;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Гимназии.

2.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора Гимназии. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

2.3 Директору гимназии, его заместителям доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

3. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.1 Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является результат оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников Гимназии (Приложение)

Цель оценки результативности деятельности работников Гимназии - обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда Гимназии.

Задачами проведения оценки результативности деятельности работников Гимназии являются:

- проведение системной самооценки работником Гимназии собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда работника;
- усиление материальной заинтересованности работников Гимназии в повышении качества образовательной деятельности.

3.2 Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни Гимназии, Мариинско-Посадского района.

3.3 Основанием для оценки результативности деятельности других работников Гимназии (за исключением директора, заместителей директора) является выполнение показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

3.4 Порядок определения выплат за качество выполняемых работ

3.4.1 Для проведения объективной внешней оценки результативности деятельности работников Гимназии Приказ о создании экспертно-аналитической группы. В состав экспертно-аналитической группы могут входить заместители директора, руководители цикловых методических объединений, представитель профсоюзного комитета, представитель Попечительского совета.

Рабочая группа действует в соответствии с данным Положением, утвержденным директором Гимназии и согласованного с профсоюзным комитетом Гимназии.

Председатель экспертно-аналитической группы назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу группы, грамотное и своевременное оформление документации.

Результаты работы экспертно-аналитической группы оформляются Протоколами, срок хранения которых - 3 года. Протоколы хранятся в канцелярии Гимназии. Решения экспертно-аналитической группы принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

В установленные Приказом директора Гимназии сроки (не менее чем за две недели до заседания экспертно-аналитической группы, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) работники Гимназии передают в экспертно-аналитической группе оценочные листы, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

3.4.2 Определяются следующие отчетные периоды:
с 1 января по 31 декабря каждого года

3.4.3 Экспертно-аналитической группой в установленные сроки проводится на основе представленных в оценочном листе материалов экспертная оценка результативности деятельности работников Гимназии за отчетный период в соответствии с критериями и показателями данного Положения.

Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- работники Гимназии сдают оценочные листы в экспертно-аналитическую группу не позднее 15 января текущего года.

- в течение 7 дней экспертно-аналитическая группа рассматривает представленные материалы, утверждает Сводный оценочный лист выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников, что фиксируется в Протоколе ;

- Приказ директора Гимназии о выплатах стимулирующего характера за качество выполняемых работ издаётся в день, следующий за днем представления экспертно-аналитической группой Сводного оценочного листа выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

3.4.4 Результаты экспертной оценки оформляются экспертно-аналитической группой в оценочном листе результативности деятельности работников Гимназии за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности, полученное количество баллов суммируется и определяется итоговое количество баллов по каждому работнику.

Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника Гимназии, подписывается всеми членами экспертно-аналитической группы, доводится для ознакомления под роспись работника Гимназии и утверждается Приказом директора.

3.4.5 В случае несогласия работника Гимназии с итоговым баллом, он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в экспертно-аналитическую группу, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

Экспертно-аналитическая группа обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога)

разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол экспертно-аналитической группы).

3.5 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» выплачивается надбавка до 25 процентов к окладу (ставке) (размер выплаты надбавки определяется Приказом директора Гимназии);

Вышеуказанные надбавки к окладу (ставке) лицам, имеющим право на повышение оклада (ставки) в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №1» г. Мариинский Посад Чувашской Республики, устанавливаются от величины оклада (ставки) без учета повышения.

Надбавки за государственные награды, почетные звания 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.

4. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.1 Порядок, размеры и условия премирования работников учреждения по итогам работы определяются Порядком о премировании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №1» г. Мариинский Посад Чувашской Республики. Порядок, размеры и условия премирования директора гимназии по итогам работы утверждаются отделом образования и молодежной политики администрации Мариинско-Посадского района.

4.2 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.

А.В. Пуркина
Р.В. Васильев
А.В. Мещеряков
И.И. Кайгородов
О.В. Жуков
Е.О. Павлова
И.В. Кривоносова
А.А. Попова

Л.В. Соловьев
А.Г. Лукин
А.В. Морозов
А.С. Валюлина
С.И. Григорьев
Т.Н. Тюлькин
О.В. Давыдова
Н.В. Мезенцев
И.В. Момин
Н.О. Григорьев