

Принято на общем собрании работников
27.02.2023 протокол № 01

Утверждено
приказом № 31 – О от 24.03.2023

ПОРЯДОК
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Кюстюмерская СОШ» Вурнарского муниципального округа Чувашской Республики

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Кюстюмерская средняя общеобразовательная школа» Вурнарского муниципального округа Чувашской Республики (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАОУ «Кюстюмерская СОШ» (далее – работники) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы исходя из Положения об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Кюстюмерская средняя общеобразовательная школа» Вурнарского муниципального округа Чувашской Республики (далее - Учреждение).

1.2 Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

2. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения (ФОТст) определяется по формуле:

$ФОТст = ФОТоу \times Дст$, где

ФОТоу - фонд оплаты труда работников Учреждения на соответствующий бюджетный год;

Дст - стимулирующая доля ФОТоу.

2.2. Размер стимулирующей доли фонда оплаты труда (Дст) работников Учреждения устанавливается Учреждением самостоятельно в размере 30%.

3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.1. 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;

премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);

доплаты и надбавки от оклада (ставки)

3.2. Соотношение расходов между видами стимулирующих выплат устанавливается Учреждением самостоятельно в следующих размерах: надбавка за интенсивность и высокие результаты работы - 5% ФОТст, надбавка за качество выполняемых работ - 85% ФОТст: из них: по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения – 60% ФОТст, 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», - 24% ФОТст; лицам, за исключением работников, указанных в подпункте «б» пункта 5.1 настоящего Положения, имеющим ученые степени кандидатов наук или доктора наук – 1% ФОТст; премиальные выплаты по итогам работы - 10% ФОТст.

4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится 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;
- 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.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя Учреждения ежегодно в сентябре.

4.3. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы в пределах размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, направленной на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, не ограничена.

4.4. Руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливается.

5. Надбавка за качество выполняемых работ.

5.1. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются:

а) по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения. Критерии и показатели деятельности работников Учреждения с указанием их весового коэффициента утверждаются приказом руководителя Учреждения в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании Учреждения, по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом Учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников Учреждения);

б) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетный работник «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», в размере 25 процентов к окладу (ставке);

в) лицам, за исключением работников, указанных в подпункте «б» пункта 5.1 настоящего Положения, имеющим ученые степени кандидатов наук или доктора наук: доктора наук — 30% к окладу (ставке), кандидата наук — 20% к окладу (ставке).

5.2. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения руководителю Учреждения принимается отделом образования и молодежной политики администрации Вурнарского района Чувашской Республики, другим работникам – руководителем Учреждения по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом Учреждения (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников Учреждения).

5.3. Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается два раза в течение учебного года по итогам полугодия в сентябре и январе на основании результатов оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника Учреждения, наличия государственных наград, почетных званий, нагрудных знаков, ученых степеней кандидатов наук, доктора наук приказом руководителя Учреждения.

5.4 Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется первоначально самостоятельно работником Учреждения, затем администрацией школы, а итоговые окончательные баллы утверждаются на совместном заседании Управляющего совета школы и профсоюзного комитета организации (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников учреждения) в оценочных листах утвержденной формы по каждому работнику Учреждения (приложение №1). В оценочном листе работник Учреждения, руководитель Учреждения, председатель Управляющего совета школы и председатель профсоюзного комитета Учреждения (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников Учреждения) ставят свои подписи, дату подписания и передают руководителю Учреждения. Оценочные листы составляются в одном экземпляре.

Результаты оценки заносятся в протокол оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы работников Учреждения на выплату надбавок за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения за соответствующий период (далее – протокол). Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами Управляющего совета школы, председателем и членами профсоюзного комитета Учреждения с указанием их фамилий, имен, отчеств, номера и даты.

После получения оценочного листа, согласованного с Управляющим советом школы и профсоюзным комитетом Учреждения (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников учреждения) и протокола руководитель Учреждения издает приказ о выплате надбавок за качество выполненных работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для начисления надбавок.

В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя Учреждения и печатью.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 рабочих дней со дня ознакомления его с оценочным листом, работник вправе подать, а Управляющий совет и профсоюзный комитет Учреждения (или иной орган, представляющий интересы всех или большинства работников Учреждения), 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. Апелляции работников Учреждения по другим основаниям Управляющим советом и профсоюзным комитетом Учреждения (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников учреждения), не принимаются и не рассматриваются.

Управляющий совет и профсоюзный комитет Учреждения (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников Учреждения), обязан осуществить проверку обоснованности заявления работника Учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 рабочих 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, Управляющий совет и профсоюзный комитет Учреждения (или иной орган, представляющий интересы всех или большинства работников Учреждения), принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.5. При определении размера надбавки за качество выполняемых работ работникам Учреждения по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения по каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя. 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.

5.6. Размер надбавки за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения определяется следующим образом:

а) Управляющим советом и профсоюзным комитетом Учреждения (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников Учреждения) в протоколе производится подсчет баллов по всем показателям и критериям с учетом их весового коэффициента на каждого работника Учреждения, кроме руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера. После подсчета баллов работников Учреждения в протоколе отражается суммарное количество баллов, набранное каждым работником, используемое для определения денежного веса одного балла;

б) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения, делится на общую сумму баллов, набранную работниками Учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;

в) размер надбавки за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения каждого работника за рассматриваемый период устанавливается путем умножения денежного веса одного балла на сумму баллов работника Учреждения.

5.7 Установленный размер надбавки за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения выплачивается работнику Учреждения равными долями ежемесячно.

5.8 При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения (увеличение или уменьшение фонда оплаты труда) и (или) размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, направленной на выплату надбавки за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения, производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера выплат. Корректировка денежного веса одного балла производится с месяца, в котором изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения и (или) размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, направленной на выплату надбавки за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения.

6. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

6.1. При установлении размера премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие основания, связанные с результативностью работы:

инициатива, творчество при выполнении установленных должностной инструкцией обязанностей, достижение значимых результатов деятельности;

своевременное и качественное исполнение лицом поручений руководителя Учреждения, его заместителей, связанных с повышением результативности работы работников Учреждения, повышением авторитета и имиджа Учреждения;

использование новых форм и методов работы, позитивно отразившихся на результатах деятельности;

достижение высоких результатов при проведении работ в соответствующий период по:

- подготовке объектов Учреждения к учебному году;
- укреплению материально-технической базы Учреждения;
- недопущению аварийных ситуаций на объектах Учреждения и устранению последствий при их возникновении;
- участию в российских и республиканских мероприятиях, а также по подготовке и проведению муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и иного характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов;
- участие в инновационной деятельности.

6.2. Размер премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) не ограничен в пределах размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, направленной на премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

6.3 Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) устанавливаются

работникам Учреждения, за исключением руководителя Учреждения, с учетом показателей оценки эффективности и результативности деятельности работников, приказом руководителя Учреждения на основе представлений заместителей руководителя Учреждения и Методического совета Учреждения, рассматриваемых и утверждаемых на Собрании при руководителе Учреждения.

6.4 Порядок, размеры и условия премирования руководителя Учреждения по итогам работы утверждаются отделом образования и молодежной политики администрации Вурнарского муниципального округа Чувашской Республики.

Приложение № 1
к Положению о
распределении
стимулирующей части
фонда
оплаты труда работников

Оценочный лист

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату надбавок за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения
утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения из
стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения
за _____ полугодие _____ года

№/ п	Критерии и показатели	Оценоч- ный балл	Балл педаго- га	Балл администра- ции	Балл УС и ПК Учреждения

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

(подпись) (Ф.И.О. работника)