

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МБОУ «Гимназия № 32»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, «Законом об образовании в РФ» в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения к повышению качества образовательного процесса.
- 1.2. Система стимулирующих выплат работникам учреждения согласовывается с Управляющим советом гимназии с учетом мнения профсоюзного комитета по представлению директора учреждения.
- 1.3. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника учреждения устанавливается на основании приказа директора учреждения.
- 1.4. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
2. **Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.**
 - 2.1. Размер выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей (Приложение № 1 к данному положению). Проводится собеседование с работниками на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат.
 - 2.2. Критерии и показатели могут изменяться приказом директора учреждения по согласованию с Управляющим советом учреждения и профсоюзным комитетом по представлению общего собрания работников.
 - 2.3. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников учреждения ведутся с участием Управляющего совета учреждения, профсоюзного комитета, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.
 - 2.4. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутриучрежденческого контроля, представляемые директором учреждения, результаты самооценки работников учреждения в соответствии с представленными директору учреждения отчетами работников, утвержденными на заседаниях методических объединений, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки обучающихся и их родителями (законными представителями).
 - 2.5. Директор представляет в Управляющий совет учреждения информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, 1 раза в год – сентябре соответственно для установления размеров стимулирующих выплат на период с сентября по август (включительно).
 - 2.6. Порядок рассмотрения Управляющим советом учреждения вопроса о стимулировании работников учреждения устанавливается данным Положением.
 - 2.7. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения осуществляются в виде стимулирующих надбавок, размер которых определяется в сентябре, а периодичность выплаты указывается в приказе директора

учреждения. Выплата осуществляется ежемесячно. Выплата стимулирующих надбавок работникам учреждения осуществляется на основе утвержденных директором учреждения критериев и показателей.

2.8. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда работникам учреждения каждому показателю устанавливается балльная оценка.

2.9. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения в сентябре производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущее полугодие) по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником. Полученное количество баллов складывается с баллами, полученными другими работниками учреждения, и образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла. После этого денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику. Поощрительные выплаты начисляются равными долями ежемесячно, пропорционально нагрузке по тарификации.

2.10. Определение стимулирующих выплат штатным работникам производится отдельно и утверждается приказом директора.

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

3. Порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников учреждения.

3.1. Управляющий совет учреждения в соответствии с Положением об Управляющем совете и настоящим Положением рассматривает и согласовывает решение о распределении стимулирующей части оплаты труда работников учреждения.

3.2. Вопросы рассмотрения и согласования распределения стимулирующей части оплаты труда работников учреждения рассматриваются Управляющим советом на заседаниях. Данные заседания проводятся в соответствии с действующим общим регламентом Управляющего совета.

3.3. На заседаниях Управляющий совет рассматривает и согласовывает:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику – денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника;

- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения за истекший полугодовой период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику;

- рассчитанные на каждый период, исходя из утвержденного основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размеры стимулирующей надбавки каждому работнику из утвержденного на предстоящее полугодие общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

3.4. Решения Управляющего совета учреждения об установлении основного расчетного показателя размера стимулирующих выплат работникам учреждения – денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности на предстоящий установленный период принимаются только квалифицированным большинством голосов согласно общему регламенту Управляющего совета.

3.5. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведутся в системе государственно-общественного управления учреждения в соответствии с настоящим

- Положением индивидуально для каждого работника. Государственно-общественный характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.
- 3.6 Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения директор совместно с Управляющим советом учреждения создает специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, члены Управляющего совета учреждения, председатель профсоюзного комитета, представители методического совета.
- 3.7 В комиссию из числа Управляющего совета учреждения обязательно включаются представители педагогических работников учреждения, представители родителей (законных представителей) обучающихся. Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность приказом директора учреждения в порядке, предусмотренном регламентом Управляющего совета учреждения.
- 3.8 Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников только в части соблюдения, установленных настоящим Положением критериев, показателей формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности, в случае необходимости представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты (директору учреждения), для исправления и доработки. Принятые комиссией результаты мониторинга профессиональной деятельности работников используются далее в системе государственно-общественного мониторинга и оценки. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга, включая материалы экспертной оценки, составляет итоговый лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании. Педагогические работники учреждения знакомятся с данными оценки собственной профессиональной деятельности.
- 3.9 С момента знакомства педагогических работников учреждения с оценочным листом в течение 2 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением процедур мониторинга в рамках внутриучрежденческого контроля, в системе государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции педагогических работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.
- 3.10 Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивая, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные доводятся до ведения работника, подавшего письменное заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.
- 3.11 По истечении 2 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.
- 3.12 Итоговые оценочные листы рассматриваются на заседании Управляющего совета учреждения по вопросу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников и на основании этих листов Управляющий совет учреждения своим решением, принимаемым в соответствии с общим регламентом Управляющего совета, согласовывает персональные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера на предстоящий период.

4. Перечень критериев, показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

- 4.1. Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности педагогов (Приложение № 1).
- 4.2. Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности учебно-вспомогательного персонала (Приложение № 2)
Размер стимулирующей выплаты учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:
 $Ст = (Б/Мах) * О$, где:
Ст – размер стимулирующей выплаты в руб.
Б – количество баллов по указанным показателям,
Мах – максимальное количество баллов,
О – оклад работника.
- 4.3. Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности административно-хозяйственного персонала (Приложение № 3)
Размер стимулирующей выплаты учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:
 $Ст = (Б/Мах) * О$, где:
Ст – размер стимулирующей выплаты в руб.
Б – количество баллов по указанным показателям,
Мах – максимальное количество баллов,
О – оклад работника.
- 4.4. Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности административно-управленческого персонала (Приложение № 4)