

от 16.06. 2020г.

№ 66-09

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующего фонда оплаты труда
работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
городского округа Тольятти «Школа № 33 имени Г.М.Гершензона»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введение с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773, от 01.02.2017 N 62, от 02.02.2018 N 57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019г. № 237 с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016), в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 23.12.2016 N 797, от 01.02.2017 N 62, от 18.04.2017 N 245, от 14.09.2017 N 594, от 14.02.2018 N 78, от 29.11.2018 N 721, от 15.04.2019 N 224, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016)), в соответствии с Постановлением администрации городского округа Тольятти от 05.02.2018г. № 319-п/1, в соответствии с приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» (с изменениями от 18.01.2012г. N 7-од, от 30.09.2015г. N 382/1-од, от 20.12.2016 N 408-од, от 03.10.2019г. №314-од), Уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Школа № 33 имени Г.М.Гершензона» (МБУ «Школа № 33») (далее Школа) и определяет формирование расходов по оплате труда работников Школы.

1.2. Устанавливаемые доплаты и надбавки вводятся с целью стимулирования труда работников, обеспечения положительной результативности их деятельности, повышения качества учебно-воспитательного процесса, стабильного функционирования всех служб

Школы, призваны ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда данных работников, на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности труда и качества образования.

1.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда по показателям, связанным с результативностью труда. Установление показателей не связанных с результативностью труда не допускается.

1.4. Стимулирующий фонд формируется в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда работников, в том числе руководителю Школы в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

1.5. Пропорции распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников общеобразовательного учреждения:

- не более 40% стимулирующего фонда прочим работникам;
- не менее 60% педагогическим работникам.

1.6. В пределах стимулирующей части фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат: доплаты и надбавки стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- единовременные выплаты по итогам работы;
- премии и иные поощрительные выплаты.

1.7. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер и устанавливаются по результатам самоанализа деятельности Школы в соответствии с утвержденными критериями. Максимальный период выплат – один год.

1.8. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в данной школе);
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.9. Стимулирующие выплаты максимальным размером не ограничиваются и устанавливаются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.

1.10. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список работников, получающих данные выплаты, устанавливается приказом директора Школы.

2. Процедура назначения и размер стимулирующих выплат

2.1. Для распределения стимулирующей части оплаты труда работников решением педагогического совета создается комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников, состав которой утверждается директором Школы сроком на 1 учебный год.

2.2. Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников Школы:

- рассматривает результаты мониторинга профессиональной деятельности работников, представленного администрацией Школы, в соответствии с критериями распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы (приложение 1 «Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) педагогических работников», приложение 2 «Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) прочих работников»);

- разрабатывает бальную систему, процентное отношение или фиксированные суммы оценки профессиональной деятельности работника;

- каждому критерию присваивает определенное количество баллов, процентное отношение или определенную сумму;

- на основании информации, полученной в результате мониторинга профессиональной деятельности работников, присваивает определенное количество баллов каждому работнику по установленным критериям;

- производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;

- подсчитывает сумму баллов, полученных работниками Школы;

- ведет протоколы мониторинга профессиональной деятельности работников Школы, в которых отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности работников, процентное отношение или определенная сумма оценки результативности;

2.3. Педагогические работники после окончания каждой четверти (в срок до 10 числа следующего месяца) предоставляют соответствующему заместителю директора Школы портфолио достижений и лист самоанализа в соответствии с указанными в настоящем Положении критериями по форме (приложение 1 «Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) педагогических работников»), утвержденной приказом директора Школы.

2.4. Заместители директора Школы после окончания каждой четверти (в срок до 15 числа следующего месяца) предоставляют комиссии аналитическую информацию о показателях деятельности педагогических работников.

2.5. Комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает и согласует аналитические материалы о показателях деятельности педагогических работников (в срок до 18 числа следующего месяца). Решение принимается простым большинством голосов.

2.6. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам Школы устанавливается в баллах. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам в баллах определяется следующим образом: стоимость одного балла равна частному от деления не менее 60% стимулирующего фонда оплаты труда (имеющегося на данный период) на количество баллов, полученных данным работником за соответствующий период.

2.7. Заместитель директора по экономике и финансам, заведующий хозяйством предоставляют комиссии аналитическую информацию по оценке деятельности прочих работников в соответствии с критериями, предусмотренными в приложении 2 «Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) прочих работников». Комиссия оценивает качество и результативность работников и предоставляет директору аналитическую информацию.

2.8. Критерии эффективности работы заместителей директора выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательных учреждений (приложение 3 «Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) прочих работников (заместителей директора)»). Количество и распределение критериев между заместителями директора определяется и утверждается директором Школы.

2.9. Размер стимулирующих выплат прочим работникам (не более 40% размера стимулирующей части оплаты труда работников) определяется в зависимости от суммы баллов каждого работника по критерию и от денежного веса балла по каждому критерию. Денежный вес одного балла по каждому критерию рассчитывается путем деления общей суммы данного критерия на общую сумму баллов всех работников по данному критерию.

2.10. Приказ директора Школы о размерах стимулирующих выплат издается не позднее 20 числа текущего месяца.

3. Снижение или отмена стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты могут быть снижены или отменены при не достижении или ухудшении показателей, в связи с которыми они были установлены, непредставлении или несвоевременном представлении работником информации, содержащей значения

показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию, нарушении работником трудовой дисциплины или невыполнения своих должностных обязанностей.

3.2. Отмена стимулирующих выплат производится также при наступлении в период их выплаты обстоятельств:

- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.3. Отмена стимулирующих выплат производится на основании приказа директора Школы.

4. Прочие положения

4.1. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, премии, иные поощрительные выплаты), установленные в соответствии с настоящим Положением, независимо от того, являются ли они разовыми или периодическими, входят в систему оплаты труда Школы и включаются в расчет средней заработной платы.

4.2. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2020 года, действует до изменения или отмены.

4.3. Настоящее Положение подлежит обязательному размещению на официальном сайте Школы.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профессионального союза

Защ С.Н.Зацепина

Председатель Совета Школы

А.В. А.В.Абокарова

ПРИНЯТО

общим собранием работников Школы
с учетом представительного органа работников
Протокол № 10 от 11.06.2020
Председатель общего собрания работников
Школы

Защ С.Н.Зацепина