

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ГБОУ Школа № 950
Макиева Г.С.

«20» августа 2020 г.



«20» августа 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа №950»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок распределения единовременных выплат стимулирующего характера (премировании) работников Государственного бюджетного общеобразовательного Школы города Москвы «Школа №950» (далее - Школа), осуществляемого в целях усиления их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при решении актуальных задач модернизации образования, создании современных условий для успешной реализации образовательной программы Школы, достижения оптимального качества образовательных результатов.

Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.2. Положение учитывает, что распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы.

1.3. Для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения создается экспертная комиссия, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации, заведующих кафедр, председателей методических объединений, заместителей директора по учебно-воспитательной работе, руководителей структурных подразделений по направлениям, родительской общественности. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя Учреждения.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам включают мотивационные и

поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом сотрудника с учетом конечных результатов работы Учреждения, высоким качеством работы. Стимулирующие выплаты не являются обязательной частью заработной платы работников Учреждения и не носят гарантированный характер выплаты.

1.5. Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит оценочный лист, являющийся способом фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности работников, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития, объективной оценки его компетентности.

1.6. Оценочный лист работников -индивидуальные сведения, где зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определённый период времени. Оценочный лист в электронном виде или на бумажных носителях заполняется работником самостоятельно в соответствии результатами его профессиональной деятельности на основе критериев эффективности и содержит самооценку его труда, и передаётся в экспертную комиссию, состоящую из заместителей директора Школы (старших методистов), председателя профкома, председателей методических объединений, которая утверждает общее количество баллов, подсчитанное работником самостоятельно.

1.7. Стимулирующие выплаты не устанавливаются при наличии у работника Учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания.

1.8. Стимулирующие выплаты как правило устанавливаются не менее чем через 4 месяца работы в должности.

1.9. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Школы составляет не более 30 процентов от фонда оплаты труда работников. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Школой на вышеуказанные цели.

1.10. Администрация Школы вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата Школы.

2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда стимулирующих выплат могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) Единовременное премирование (разовые премии).
- 2) Постоянные стимулирующие выплаты.
- 3) Текущие стимулирующие выплаты.

2.1.1. Единовременное стимулирование (премирование) может осуществляться:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий;
- за личные достижения, положительно влияющие на репутацию и рейтинг учреждения;
- в связи с юбилейными датами, государственными, отраслевыми и иными праздниками (Международный женский день, День защитника Отечества, Новый год и пр.).

2.1.2. Постоянные стимулирующие выплаты - являются стимулирующей выплатой, мотивирующей работников на повышение деловых (трудовых) качеств, с учетом показателей оценки качества, эффективности и результатов труда работников по наиболее значимым показателям, влияющим на рейтинг и репутацию учреждения.

Постоянные стимулирующие выплаты могут устанавливаться:

- за результативность работы в предыдущем учебном году;
- за степень соответствия квалификационным требованиям, за наличие знаков отличия в области образования, государственных наград, почетных званий и выполнение сложной и значимой работы;
- за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы сверх размера, установленного государственным заданием;
- за обучение детей с особыми образовательными потребностями;
- за выполнение дополнительных функций по управлению учреждением.

Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Школы за качество и высокие результаты работы является итоговый оценочный лист и решение экспертной комиссии о согласовании оценки результативности деятельности работников Школы.

Форма и содержание оценочных листов эффективности (результативности и качества) деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные работником самостоятельно по соответствующим критериям, дату заполнения оценочного листа.

Утверждение итоговых оценочных листов работников Школы проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы (комиссии) с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, итоговые показатели результативности деятельности работника.

На основании проведённой оценки достижений работников Школы производится подсчёт баллов за соответствующий период, по каждому работнику Школы и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированным в итоговых оценочных листах по каждому

работнику. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников Школы и определяется итоговое количество баллов по Школе.

Стимулирующие выплаты могут состоять из частей: одна часть - подсчитывается через количество баллов, другая - устанавливаться в абсолютном значении (в рублях), поэтому полученная сумма в денежном эквиваленте одного работника суммируется с суммами других работников Школы и определяется итоговая сумма в денежном эквиваленте по Школе.

Постоянные надбавки к должностному окладу устанавливаются на период, не превышающий 12 месяцев.

2.1.3. Текущие стимулирующие выплаты: - являются стимулирующей выплатой, мотивирующей работников на повышение деловых (трудовых) качеств, эффективности и результатов труда в текущем (отчетном) периоде.

Текущие стимулирующие выплаты педагогического персонала - стимулируют повышение деловых (трудовых) качеств педагогических работников, с учетом показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда работников по показателям, оценивающим деятельность в отчетном периоде и направленную на обеспечение качества предоставляемых образовательных услуг.

Текущие стимулирующие выплаты педагогического персонала могут устанавливаться:

- за результативность работы в отчетном периоде.

Размер стимулирующих выплат за результативность работы в отчетном периоде, устанавливается дифференцированно, с учетом критериев оценки качества, эффективности и результативности труда работника.

Текущие стимулирующие выплаты педагогического персонала осуществляются по результатам работы за отчетный период (месяц, квартал), но не реже чем один раз в месяц.

2.1.4. Текущие стимулирующие выплаты административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала осуществляются по итогам работы в случае достижения работником высоких производственных показателей при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором и должностной инструкцией, а также распоряжениями непосредственного и вышестоящего руководителя.

Критериями оценки качества труда работников являются:

- выполнение работником непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения;
- личный вклад работника в обеспечение эффективности деятельности учреждения, выполнение задач, возложенных на учреждение;
- интенсивность, результативность и качество в работе, проявление творчества и инициативы;
- за качество и высокие результаты работы, связанные с уставной деятельностью учреждения и поднимающие престиж учреждения и отрасли в целом.

3. РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ В ОБЩЕМ ФОНДЕ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Фонд оплаты труда (ФОТ), направляемый на стимулирующие выплаты - фонд стимулирующих выплат, формируется в процентном соотношении от общего фонда оплаты труда, установленного штатным расписанием Учреждения.

3.2. Экономия средств по фонду стимулирующих выплат по решению директора может направляться на увеличение фонда текущих стимулирующих выплат в порядке, установленном настоящим Положением.

3.3. Экономия средств по общему ФОТ, которая может быть направлена на формирование стимулирующей части ФОТ, определяется по результатам исполнения бюджета Учреждения за соответствующий отчетный (расчетный) период после осуществления в установленном порядке всех видов выплат заработной платы.

3.5. Экономия по прочим статьям расхода (коммунальным платежам; по материальным затратам и пр.) которая может быть направлена на формирование фонда стимулирующих выплат, определяется по результатам исполнения бюджета Учреждения за соответствующий отчетный (расчетный) период после исполнения в установленном порядке всех имеющихся обязательств по оплате кредиторской задолженности.

3.6. Средства, остающиеся в распоряжении учреждения при осуществлении приносящей доход деятельности, могут быть направлены на формирование фонда стимулирующих выплат после осуществления в установленном порядке всех видов выплат по оплате труда работникам, непосредственно осуществляющим оказание платных услуг.

3.7. Источник выплаты стимулирующих выплат устанавливается приказом директора и может выплачиваться из бюджетных и внебюджетных средств в долях, определенных приказом директора.

Размер причитающихся стимулирующих вознаграждений работнику Школы определяется либо на основании суммы фактического количества набранных им баллов соответствующих оценочных показателей эффективности его деятельности, умноженной на удельную стоимость одного балла этих показателей, либо – в процентном отношении к должностному окладу(ставке) работника в соответствии с занимаемой им должностью. Удельная стоимость одного балла оценочного показателя стимулирующих вознаграждений данной категории работников Школы определяется как частное от деления плановой величины объема их соответствующего общего стимулирующего фонда (определяется администрацией в соответствии с текущим финансовым положением) на сумму всех балльных оценок данной категории работников этого структурного подразделения. Сумма всех балльных оценок – сумма баллов, набранных всеми работниками Школы, участвующими в подведении итогов соответствующих направлений деятельности, за которые предусмотрены выплаты стимулирующих вознаграждений за соответствующий оценочный период.

3.8. Оценочные показатели могут иметь как качественное, так и количественное (абсолютное или удельное) выражение. При определении величины

стимулирующих вознаграждений основных видов работникам Школы используются

количество баллов и удельная стоимость одного балла.

3.9. По представлению директора Школы профсоюзный комитет согласовывает и утверждает:

- форму(вид) оценочного листа, перечень и эталонные значения отдельных показателей стимулирования по видам деятельности в разрезе категорий работников, а также порядок его заполнения;

- методику расчета стоимости одного балла стимулирующего вознаграждения за эти показатели в оценочном (расчетном) периоде;

- стоимость одного балла и общее количество(сумму) баллов, набранных каждым работником Школы;

- правильность определения размера причитающихся стимулирующих вознаграждений каждому работнику Школы в соответствии с общим количеством баллов, набранных работником за оценочный период.

Решение профсоюзного комитета оформляется протоколом, протокол передается на согласование в Управляющий совет. На основании решения УС, директор Школы издает приказ. Утвержденный директором приказ является основанием для начисления стимулирующих вознаграждений работникам Школы.

3.10. Руководство Школы, в целях оптимизации более эффективного использования бюджетных средств, в течение периода стимулирования (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производить перерасчет величины начисленных стимулирующих выплат (перерасчет удельной стоимости одного балла) в случаях резкого изменения (улучшения или ухудшения) финансового положения Школы. Порядок перерасчета определяется Управляющим Советом.

4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ФОНДА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Распределение фонда стимулирующих выплат производится по согласованию с Управляющим советом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления Учреждением, на основании представления директора Учреждения.

Директор учреждения представляет Управляющему совету информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования.

4.2. Для распределения фонда стимулирующих выплат разрабатываются показатели (критерии) оценки качества профессиональной деятельности работников учреждения:

- для педагогических работников показатели (критерии) оценки качества профессиональной деятельности оцениваются в баллах. Присвоение баллов осуществляется на основании письменных представлений, имеющих подтверждение оцениваемых достижений;

- для административно-управленческого персонала (заместителей директора и

руководителей структурных направлений) оценка качества профессиональной деятельности осуществляется на основе индивидуальной оценки директором труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Учреждением уставных задач и достижения Учреждением устойчивого финансового положения и роста прибыли от внебюджетной деятельности;

- для учебно-вспомогательного персонала оценка качества профессиональной деятельности осуществляется по согласованию с директором и на основе индивидуальной оценки руководителями функциональных направлений (заведующих дошкольными корпусами, старших воспитателей, руководителем по административно-хозяйственному направлению, руководителем по финансово-правовому направлению, системным администратором и пр.) труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Учреждением уставных задач;

- для младшего обслуживающего персонала оценка качества профессиональной деятельности осуществляется по согласованию с директором и на основе индивидуальной оценки труда каждого работника руководителем по административно-хозяйственному направлению.

4.3. Директор вправе по согласованию с Управляющим советом принять решение об осуществлении стимулирования с иной периодичностью и (или) об увеличении/уменьшении установленных работнику Постоянных стимулирующих выплат.

5. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

5.1. Оценка результативности и качества труда педагогических работников осуществляется по критериям, установленным настоящим Положением.

Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера педагогических работников Учреждения является протокол заседания Экспертной комиссии.

Оценка результативности и качества труда работников проводится Экспертной комиссией на основании анализа отзывов (опросов, результатов анкетирования), листов самооценки работников и результатов производственного контроля.

5.2. Деятельность экспертной комиссии регламентируется соответствующим Положением; ее состав утверждается приказом директора Учреждения.

Координирует деятельность экспертной комиссией директор или уполномоченный им представитель административно-управленческого персонала Учреждения.

На основании проведённой Экспертной комиссией оценки достижений работников Учреждения производится подсчёт баллов за соответствующий (расчетный) период, по каждому работнику Учреждения и составляется итоговая ведомость.

5.3. Стимулирование труда прочего персонала (административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала) производится только по основной должности.

Предложения по стимулированию прочего персонала согласовывается на Управляющем совете по представлению директора Учреждения.

5.4. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника устанавливаются приказом директора Учреждения.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ СОТРУДНИКАМ

6.1. Материальная помощь устанавливается любому работнику Учреждения по его личному заявлению при наличии свободных денежных средств.

6.2. Материальная помощь может быть установлена работнику в связи:

- со смертью близкого родственника;
- рождением ребенка;
- с низким уровнем материального положения и в других сложных жизненных ситуациях.

6.3 Решение о выделении материальной помощи и ее размерах принимается директором индивидуально по конкретному работнику.

6.4. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа директора Учреждения с указанием конкретной суммы материальной помощи.

7. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ, НЕ ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ДОЛЖНОСТНОЙ ИНСТРУКЦИЕЙ.

7.1. Стимулирующие вознаграждения работникам за высокое качество выполнения работ, не предусмотренных должностной инструкцией устанавливаются дополнительно к их должностным окладам (ставкам) в соответствии со штатным расписанием Школы и могут выплачиваться за стимулируемый период (месяц, квартал, полугодие, год) на основании приказа директора:

- за качественное выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- за качественную реализацию отдельных видов деятельности Школы;
- за качественную организацию и обеспечение особых режимов работы, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы;
- за качественную организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы;
- за качественный результат при оперативном выполнении особо важных и срочных работ по заданию директора.

7.2. Величина стимулирующих выплат работникам (ОПП, УВП, МОП) за высокое качество работ, не предусмотренных их должностными инструкциями:

№	ПОКАЗАТЕЛЬ	УСЛОВИЕ ВЫПЛАТЫ	% ОТ ВЕЛИЧИНЫ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА (СТАВКИ)
1	ЗА ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО ТЕХНИЧЕСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ КОМПЬЮТЕРНОЙ ТЕХНИКИ	ПО ФАКТУ ВЫПОЛНЕНИЯ, В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ДОЛИ УЧАСТИЯ	ДО 30%
2	ЗА ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОМПЬЮТЕРНОЙ ТЕХНИКИ И ИНФОРМАЦИОННУЮ ПОДДЕРЖКУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА	ПО ФАКТУ ВЫПОЛНЕНИЯ, В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ДОЛИ УЧАСТИЯ	ДО 30%
3	ЗА ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО ТЕХНИЧЕСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ ШКОЛЫ	ПО ФАКТУ ВЫПОЛНЕНИЯ, В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ДОЛИ УЧАСТИЯ	ДО 30%
4	ЗА ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО ОБСЛУЖИВАНИЕ САЙТА ШКОЛЫ И ЭЛЕКТРОННОГО ДНЕВНИКА/ЖУРНАЛА	ПО ФАКТУ ВЫПОЛНЕНИЯ, В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ДОЛИ УЧАСТИЯ	ДО 30%
5	ЗА ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МУЗЕЯ ШКОЛЫ	ПО ФАКТУ	ДО 30%
6	РАБОТНИКУ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕМУ ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА	ПО ФАКТУ	ДО 30%
7	ЗА ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО ОРГАНИЗАЦИИ ГОРЯЧЕГО ПИТАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ	ПО ФАКТУ	ДО 30%
8	ЗА ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО РАБОТЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ВСЕОБУЧА В ШКОЛЫ	ПО ФАКТУ ВЫПОЛНЕНИЯ, В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ДОЛИ УЧАСТИЯ	ДО 30%
9	ЗА ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ, КОТОРАЯ НЕ УЧТЕНА В ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЯХ	ПО ФАКТУ ВЫПОЛНЕНИЯ, В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ДОЛИ УЧАСТИЯ	ДО 30%
10	ЗА ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОСОБОГО РЕЖИМА РАБОТЫ (СВЯЗАНА С ОБЕСПЕЧЕНИЕМ БЕЗАВАРИЙНОЙ, БЕЗОТКАЗНОЙ И БЕСПЕРЕБОЙНОЙ РАБОТЫ	ПО ФАКТУ ВЫПОЛНЕНИЯ, В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ДОЛИ УЧАСТИЯ	ДО 30%

	ИНЖЕНЕРНЫХ И ХОЗЯЙСТВЕННО- ЭКСПЛУАТАЦИОННЫХ СИСТЕМ ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ ШКОЛЫ) (ПО СОСТАВЛЕНИЮ АКТА)		
11	ЗА КАЧЕСТВЕННЫЙ РЕЗУЛЬТАТ ПРИ ОПЕРАТИВНОМ ВЫПОЛНЕНИИ ОСОБО ВАЖНЫХ И СРОЧНЫХ РАБОТ В СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ	ПО ФАКТУ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ С ВЫСОКИМ КАЧЕСТВОМ	ДО 30%

7.3. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников Школы, определяется исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя Школы. Показатели стимулирования (а также показатели их измерения, целевое значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников Школы, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

7.4. Указанные выше стимулирующие вознаграждения работникам за указанные работы выплачиваются в пределах средств фонда стимулирования Школы на основании приказа директора.