

Принято с изменениями и дополнениями
на общем собрании трудового коллектива.
Протокол № 27
« 28 » 08 2023 года.
Председатель совета трудового коллектива
Г.А. Попова



«Утверждаю».
Директор МБОУ «Школа №70» г.Рязани
Г.Н. Лежнева
Приказ № 106/г от 28.08 2023 года.

ПОЛОЖЕНИЕ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в МБОУ «Школа № 70» г. Рязани

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Положение) распространяется на работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа №70» города Рязани (далее - Школа) и вступает в действие с 01.09.2023 года.
- 1.2. Положение разработано на основе Решения Рязанской городской Думы от 22.10.2009 г. № 571-1 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Рязани», решения Рязанской городской Думы от 21 февраля 2013 года № 48-1 «О внесении изменений в решение Рязанской городской Думы от 22.10.2009 г. № 571-1 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений г. Рязани», Постановления администрации г. Рязани от 12.12.2016 №5506 «Об утверждении Положения о порядке и условиях распределения премиального фонда на выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений г. Рязани», Устава МБОУ «Школа № 70», Положения об оплате труда работников МБОУ «Школа №70», других правоустанавливающих документов в области оплаты труда работников бюджетных организаций.
- 1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы.
- 1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитие творческой активности и инициативы, мотивации работников в области применения современных образовательных технологий, инновационной деятельности, направленных на реализацию перспективных программ развития Школы и обеспечения высокого качества образования. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет не более 10 % от общих поступлений в фонд оплаты труда Школы.
- 1.5. Порядок установления выплат стимулирующего характера рассматривается на общем собрании трудового коллектива и утверждается локальными нормативными актами Школы (настоящим Положением).
- 1.6. К стимулирующим выплатам относятся предусмотренные настоящим Положением:
- Ежемесячные стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ, выплачиваемые в течение всего премиального периода;
 - Единовременные стимулирующие выплаты за результаты и качество организации учебно-воспитательного процесса;
 - Разовые поощрительные выплаты за выполнение срочных и важных поручений, различного вида работ;
- 1.7. В Школе устанавливаются следующий премиальный период:
- с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года.
- 1.8. Фонд стимулирующих выплат (стимулирующая часть фонда оплаты труда) на премиальный период формируется:
- из лимитов бюджетных обязательств, направленных на оплату труда;
- средств, сэкономленных по базовой и компенсационной частям фонда оплаты труда;
- неиспользованной части фонда за предыдущий месяц или квартал;
- 1.9. Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в Школе создается Комиссия сроком на два года, утверждаемая на общем собрании трудового коллектива. В состав Комиссии входят члены администрации, председатель Совета трудового коллектива, руководители методических объединений, представитель Совета школы.
- 1.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом:
- 80% направляется на выплату ежемесячных надбавок к заработной плате работников в течение премиального периода (пропорционально схеме: 80%- учительский состав, 20%- административно-вспомогательный и обслуживающий персонал);
- 20% направляется на выплату разовых премий и поощрительных выплат за качество работы при выполнении разовых и срочных поручений, различного вида работ (пропорционально схеме: 80% - учительский состав, 20%-административно-вспомогательный и обслуживающий персонал).

- на 2022-2023 учебный год директорский фонд стимулирующих выплат устанавливается в размере 0,5% от общего ФОТ. Размер стимулирующих выплат для директора школы определяется Учредителем.

1.11. Размеры всех стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, определяются как в твердой сумме (в рублях), так и в процентном отношении от базового (должностного) оклада работников. Назначенная ежемесячная стимулирующая выплата к заработной плате выплачивается до конца соответствующего премиального периода, независимо от оценки деятельности работника в течение данного (текущего) периода.

1.12. По согласованию с Комиссией по распределению стимулирующей части оплаты труда, директор вправе корректировать показатели, суммы баллов и сроки их учета в Перечнях критериев и показателей качества и результативности работы (прилагаются).

2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Школы состоит из двух частей:

- длительные (на определенный период) выплаты;

- единовременные поощрительные выплаты.

2.2. Длительные выплаты (на весь премиальный период) стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ.

2.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ, в том числе, включают в себя выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работников школы:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в пределах фонда оплаты труда;

- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в пределах фонда оплаты труда.

2.2.2. В школе устанавливаются следующие размеры стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность работы, в том числе за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работников (в % отношении к должностному окладу или натуральном денежном выражении без учета основной педагогической нагрузки):

- Учителям, преподавателям, работникам школы, в том числе из числа администрации, возглавляющим работу творческих групп, лабораторий по разработке и апробации инновационных программ, проектов, предметных и воспитательных методик – до 20% за каждое направление (в зависимости от интенсивности нагрузки), но не более 100%;
- Педагогическим работникам за руководство методическими предметными объединениями - 25% ;
- Работникам школы, участвующим в организации работы органов общественного управления школой (Совет трудового коллектива, Совет школы, и др.) в качестве руководителей – 25%; их заместителей и членов советов – 10%;
- Учителям, преподавателям и другим работникам школы за участие в работе экспериментальных площадок и творческих лабораторий – 10%;
- Учителям, преподавателям, другим работникам школы за работу по организации досуга учащихся – до 100% (в зависимости от количества часов в неделю);
- Учителям, преподавателям, другим работникам школы за организацию постоянной внеклассной и (или) кружковой работы с учащимися – до 100% (в зависимости от количества часов в неделю);
- Учителям, преподавателям, другим работникам школы за организацию постоянных дополнительных занятий с учащимися, в том числе с одаренными и отстающими детьми – до 100% (в зависимости от количества часов в неделю);
- Молодым специалистам за интенсивность работы по апробации новых учебников, учебно-методических комплексов, создание воспитательных и учебных методик – 2000 рублей в течение первого года работы; при предъявлении результата - после первого и второго годов работы);
- Работникам бухгалтерии (кроме главного бухгалтера) и канцелярии школы за интенсивность и срочность выполняемой работы, связанной с организацией электронного документооборота по новым программам и направлениям (мониторинги, электронные торги, экспериментальные программы и др.) – 50% (за каждое из направлений деятельности, но не более 100%)
- Младшему обслуживающему персоналу (дворнику) за интенсивность и напряженность работы в осенне-зимний период (декабрь-апрель) – в размере 2500.00 рублей (ежемесячно в течение всего осенне-зимнего периода).

- Учителям, преподавателям, другим работникам школы, в том числе членам администрации и главному бухгалтеру, за другие виды работ, носящие постоянный характер, не входящие в круг должностных обязанностей и соответствующие стимулирующим выплатам до 50% (в зависимости от количества курируемых направлений работы, но не более 100%)
- Учителям, педагогическому персоналу (воспитатель, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, учитель-логопед) за личный вклад в создание положительного имиджа школы в образовательном пространстве города Рязани и области за достигнутые успехи по публичному представлению собственного педагогического опыта – до 100%

2.2.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы включают в себя следующие выплаты:

- работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – в размере 2500 рублей;
- работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – в размере 2000 рублей;
- педагогическим и руководящим работникам, имеющим звание «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, – в размере 2000 рублей;
- работникам, имеющим звание «Почетный работник общего образования РФ» и «Отличник народного просвещения РФ» - 1000 рублей;
- работникам, награжденным Почетной грамотой Министерства образования РФ (Министерства культуры РФ, министерства спорта РФ) или Благодарностью МО РФ(Министерства культуры РФ, Министерства спорта РФ) по профилю преподаваемых предметов – 500 рублей;
- педагогам, ставшим призерами муниципального или регионального этапов конкурсов профессионального мастерства («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям!» и др.), - до 100% оклада ежемесячно (в зависимости от статуса конкурсов профессионального мастерства и занятого призового места) в течение пяти лет после участия в конкурсе;

2.2.4. Работникам образовательного учреждения, имеющим почетное звание и ученую степень, выплаты производятся по каждому основанию.

2.2.5. Работникам образовательного учреждения, имеющим право на стимулирующие выплаты по нескольким основаниям, выплата производится по одному из них (по выбору работника).

2.3. Единовременные поощрительные выплаты включают в себя:

- поощрительные выплаты за качество и результативность работы
 - поощрительные выплаты за качество выполнения отдельных видов работ и поручений руководителя
- 2.4. При отсутствии обоснованной экономии фонда оплаты труда все выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены, приостановлены или отменены на неопределенный срок.

3. Порядок определения размеров длительных выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника Школы (см. приложения). Критерии и показатели деятельности работников школы (кроме директора Школы) утверждаются директором школы по согласованию с Комиссией по утверждению размеров стимулирующих выплат.

3.2.. Критерии оценки деятельности директора Школы и суммы стимулирующих выплат определяются Учредителем Школы на основании распоряжения Учредителя.

3.3.. Подсчет баллов производится один раз в год (август-сентябрь) по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника. Высчитывается общая сумма баллов всех работников. Размер стимулирующей части ФОТ делится на общую сумму баллов. В результате определяется денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого сотрудника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому сотруднику. Определенная сумма выплачивается ежемесячно вместе с заработной платой.

3.4.Ежегодно по окончании периода мониторинга, каждым сотрудником Школы производится заполнение формы оценочного листа (по критериям). Результаты заполнения данного листа согласовываются с руководителем структурного подразделения Школы, в котором работает сотрудник (заместителем директора по учебной работе, курирующим предметный блок (педагоги, воспитатели ГПД), заместителем директора по воспитательной работе (классные руководители, педагоги дополнительного образования, социальный педагог), заместителем директора по административно-хозяйственной работе (технические служащие), главным бухгалтером (работники бухгалтерии), директором (заместители директора, главный бухгалтер, библиотекарь, педагог-психолог, заведующий канцелярией, ведущий техник-программист).

3.5. Утверждение результатов заполнения оценочных листов происходит на заседании школьной Комиссии по распределению стимулирующей части фонда заработной платы . Решения Комиссии оформляются протоколом. По результатам заседания Комиссии издается приказ директора по школе о распределении стимулирующей части фонда заработной платы.

Спорные вопросы подлежат рассмотрению на заседании Комиссии в течение пяти дней после издания приказа директора на основании личного заявления сотрудника. Основанием для подачи работником 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 по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.6. В системе государственно-общественного мониторинга оценки профессиональной деятельности всех работников учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, внешней независимой экспертизы, результаты самооценки работника, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки деятельности работников школы со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), предоставляемые органами общественного самоуправления (родительский комитет, совет школы, органы ученического самоуправления).

4. Основания назначения разовых поощрительных выплат

4.1. В пределах имеющихся средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы могут назначаться единовременные поощрительные выплаты за:

- Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки;
- Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- Выполнение особо важных, срочных, непредвиденных поручений, связанных с обеспечением безаварийной эксплуатации инженерного оборудования, здания в целом, др.;
- Выдвижение и реализацию творческих идей в области деятельности работника;
- Достижение высоких результатов в профессиональной деятельности, положительно влияющих на повышение рейтинга Школы в образовательном пространстве города;

Размер единовременных премий и поощрительных выплат не может превышать пяти должностных окладов работника.

4.2. Остаток неиспользованных денежных средств за предыдущий месяц, а также сэкономленные средства за предыдущий месяц направляются в фонд следующего месяца.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Основанием для единовременных выплат по другим показателям (премий к юбилейным датам, материальной помощи и др.) является «Положение о материальном поощрении и материальной помощи работников МБОУ «Школа №70».

5.2. Стимулирующие выплаты могут быть сняты на основании приказа директора школы в следующих случаях:

- Окончание срока действия выплаты;
- Окончание срока дополнительной работы, за которую была назначена выплата;
- Длительное отсутствие сотрудника, в связи с чем не была выполнена дополнительная работа, за которую была определена выплата.

5.3. Премирование работника не производится при наличии у него любого дисциплинарного взыскания.

6. Порядок принятия и срок действия Положения

6.1. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива Школы большинством голосов и вступает в силу с момента издания приказа директора Школы.

6.2. Положение может быть изменено только решением общего собрания трудового коллектива Школы.

6.3. Срок действия Положения не ограничен.