

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Попечительского совета
БОУ «Чебоксарская начальная
общеобразовательная школа для
обучающихся с ОВЗ №3»
Минобразования Чувашии
13 «января 2016» года

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
БОУ «Чебоксарская начальная
общеобразовательная школа
для обучающихся с ОВЗ №3»
Минобразования Чувашии
12 «января 2016» года

УТВЕРЖДЕНО:

Исполняющий обязанности директора
БОУ «Чебоксарская начальная
общеобразовательная школа для
обучающихся с ОВЗ №3»
Минобразования Чувашии
Приказ от 12 «января» 2016г. № 3-П
12 «января» 2016 года



**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
Бюджетного общеобразовательного учреждения Чувашской Республики
«Чебоксарская начальная общеобразовательная школа для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья №3»
Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Бюджетного общеобразовательного учреждения Чувашской Республики «Чебоксарская начальная общеобразовательная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья №3» Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики (далее - Положение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы исходя из Положения об оплате труда работников подведомственных учреждений по видам экономической деятельности, утвержденного приказом Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики от 11 декабря 2008 г. N 1884. Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

Значение стимулирующей части фонда оплаты труда от общего фонда оплаты , труда работников учреждения с 01 января 2010 г. составляет не менее 30 процентов.

В целях достижения прозрачности и гласности оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы государственных образовательных учреждений и учреждений образования (далее - учреждения) и выплаты ежемесячных надбавок за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки, премий по результатам оценки выполнения каждым работником утвержденных показателей и критериев на втором этаже в коридоре учреждения оформляется справочно - информационный стенд, на котором размещаются федеральные и республиканские нормативные правовые документы, локальные нормативные правовые документы учреждения, регулирующие новую систему оплаты труда работников учреждения, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с Положением, утвержденным локальным актом учреждения, утвержденные показатели и критерии работы по каждой должности, согласованные с органом государственно-общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения.

II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения (ФОТст) определяется по формуле:

$ФОТст = ФОТоу * Дет$, где

ФОТоу - фонд оплаты труда работников образовательного учреждения на соответствующий бюджетный год;

Дет - стимулирующая доля ФОТоу.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения определяется исходя из размера стимулирующей доли фонда оплаты труда работников учреждения, указанного в разделе 1 настоящего Положения, к объему фонда оплаты труда работников учреждения за соответствующий год.

III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

Засчет стимулирующей части фонда оплаты работникам учреждения обеспечивается система следующих стимулирующих выплат:

- 3.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3.2. Надбавка за качество выполняемых работ;
- 3.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- 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.

Выплата за интенсивность и высокие результаты устанавливаются приказом руководителя учреждения. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Руководителю учреждения, их заместителям и главным бухгалтерам доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

3.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

- по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника учреждения. Критерии и показатели деятельности работников учреждения утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с органом государственного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения.

Соотношение расходов между видами стимулирующих выплат и категорий работников устанавливается Положениями о стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, утверждаемыми локальными актами образовательного учреждения от общего фонда оплаты труда работников, в том числе:

I категория работников (педагогический состав) - 80% стимулирующей доле фонда оплаты труда работников учреждения:

- за интенсивность и высокие результаты работы - 25,2%;
- надбавки за качество выполняемых работ - 44,8%;
- премиальные выплаты по итогам работы - 30%

II категория работников (прочие работники) - 20% стимулирующей доли фонде оплаты труда работников учреждения:

- за интенсивность и высокие результаты работы - 25,2%;
- надбавки за качество выполняемых работ - 44,8%;
- премиальные выплаты по итогам работы - 30%

Надбавки за качество выполняемых работ работнику учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом выполнения работником утвержденных учреждением показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы и выплачиваются ежемесячно.

Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется один раз в год по итогам календарного года.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью работы не допускается.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников

учреждения.

Лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации" значками "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", - надбавка 10 процентов от должностного оклада (ставки).

Надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаку выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемой предмета. При наличии у работника двух и более оснований для установления надбавки з: государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по одному из оснований.

Вышеуказанные надбавки к окладу (ставке) лицам, имеющим право на повышения оклада (ставки) устанавливаются от величины оклада (ставки) без учета повышения.

Ежемесячные надбавки работникам, имеющим государственные награды почетные звания, нагрудные знаки устанавливаются в процентном отношении к размеру должностного оклада (ставки) в размерах, указанных в Положении об оплате труд; работников подведомственных учреждений по видам экономической деятельности утвержденного приказом Минобразования Чувашии от 11 декабря 2008 г. N 1884.

Установление ежемесячных надбавок за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки осуществляется:

по общеобразовательным учреждениям - один раз в год к 1 января.

Решение на установление указанных надбавок руководителю учреждения принимается Министерством образования и молодежной политики Чувашской Республики, другим работникам - руководителем учреждения, по согласованию с органом государственно-общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения.

3.3. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных и ответственных работ, мероприятий.

Порядок, размеры и условия премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным актом учреждения. Порядок, размеры и условия премирования руководителей учреждения по итогам работы утверждаются Министерством образования и молодежной политики Чувашской Республики.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

IV. Порядок установления размеров выплат за качество выполняемых работ

Размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы всех работников.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру не устанавливаются.

Для оценки эффективности работы работников учреждения утверждается перечень показателей и критериев работы с указанием весового коэффициента каждого показателя и критерия в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании образовательного учреждения. По каждому критерию устанавливаются показатели наиболее полно показывающие степень результативности работы работников. Оценке выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется рабочей комиссией учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственно-общественного самоуправления и

профсоюзной организации учреждения.

При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы работникам учреждения каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя. Например, 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.

Размер выплат определяется следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, отводимый на выплату надбавок за качество работы работникам учреждения (в % от расходов на оплату труда по коду статьи экономической классификации расходов 211 сметы доходов и расходов);

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников учреждения в календарном году производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущий календарный год) по всем показателям и критериям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла;

в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество выполняемой работы, делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;

г) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения, таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждой работника на рассматриваемый период.

Полученный размер выплат выплачивается равными долями ежемесячно в соответствии с данным Порядком.

В случае если работник уволился из данного учреждения и прервал свою трудовую деятельность, то ему при увольнении начисляется выплата за отработанный период, работы в данном учреждении согласно приказу учреждения. Например, Иванов И.И уволился с 10 августа. Ему надбавку должны выплатить за январь - июль ежемесячно : размере выплаты по сумме баллов, за август - пропорционально отработанным дням аналогично выплате заработной плате за отработанное время.

При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждена (увеличение или уменьшение фонда оплаты труда) производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

V. Регламент участия органа государственно-общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат

Оценку выполнения работниками утвержденных показателей и критериев осуществляет рабочая комиссия, созданная для этих целей приказом учреждения. В состав рабочей комиссии в обязательном порядке включаются представители органа государственно-общественного самоуправления и профсоюзной организации учреждения, представляющие интересы всех работников учреждения.

Для этого каждый работник учреждения, кроме внешних совместителей представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению: критериев и показателей за соответствующий период. Аналитическая справка представляется к 15 января. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей и критериев.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнале производится надпись: "В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указываете} количество страниц) страниц", которые заверяются подписью руководителя учреждения и печатью. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику. Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист. Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы работников учреждения на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующие период.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае письменного запроса работника на имя: директора учреждения о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственного общественного самоуправления (попечительский совет) и профсоюзную организацию учреждения.

В листе согласования протокола председатель органа государственного общественного самоуправления (попечительский совет) и председатель профсоюзной организации учреждения ставят свои подписи и дату согласования и передают учреждение.

После получения листа согласования протокола с органом государственного общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения руководитель учреждения издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола оценочных листов в бухгалтерию для начисления надбавок.

Заседание рабочей комиссии по рассмотрению вопроса установления ежемесячных надбавок за качество работы проводится один раз в год в первой половине января.

В случае установления комиссией существенных нарушений представленные результаты возвращаются учреждению для исправления и доработки.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана 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 Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами цифровыми данными и т.п. Апелляции работников учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Выплаты стимулирующего характера руководителю казенного учреждения осуществляется на основании «Положение об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителям государственного учреждения Чувашской Республики находящихся в ведении Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики» утвержденное приказом № 723 от 27.03.2013 года Министерство! образования и молодежной политики Чувашской Республики.