

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ «Прогимназия №66/1»

 / З.А. Сарахова /

«31» Октября 2022г.

Введено в действие приказом

№ 67 от «31» Октября 2022г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

 / А.С. Азикова /

« » 2022г.

ПРИНЯТО

на заседании Управляющего Совета

протокол № 3

от «25» Октября 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников

МКОУ «Прогимназия №66/1» г.о.Нальчик

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МКОУ «Прогимназии №66/1» в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, ответственности за конечные результаты труда.

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

1.3. В Прогимназии предусматриваются средства в размере 30% фонда оплаты труда на установление выплат стимулирующего характера.

1.4. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей качества и результативности труда работников учреждения. Решение по данному вопросу закрепляется в решении управляющего совета.

2. Порядок расходования стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Система стимулирующих выплат включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда с учетом качественных показателей деятельности учреждения и работника.

2.2. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются руководителем МКОУ «Прогимназии №66/1» по согласованию с

«Управляющим советом» и «Профсоюзным комитетом» в соответствии с качественными показателями деятельности работника

2.3. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя МКОУ «Прогимназии №66/1».

3. Порядок и основание премирования работников.

3.1. К стимулирующей части фонда относится премия. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Премия выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, через коэффициент трудового участия, так и абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Работник МКОУ «Прогимназия №66/1» поощряется денежной премией в разовом порядке. При премировании учитываются:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, новаторство в труде;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности бюджетных учреждений;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за добросовестное выполнение трудовых обязательств, соблюдение трудовой и должностной дисциплины;
- продолжительную и безупречную работу;
- своевременное и точное исполнение распоряжений директора учреждения.

4. Иные положения

4.1. Экономия фонда оплаты труда текущего года по вакантным должностям при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности и т.д. может направляться на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

5. Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников.

В основе определения размера стимулирующей надбавки лежат следующие критерии:

- 5.1. Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах).
- 5.2. Активность во внеурочной, воспитательной деятельности.
- 5.3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта.
- 5.4. Участие в методической, научно-исследовательской работе.

5.5. Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету.

5.6. Повышение квалификации, профессиональная подготовка.

5.7. Субъективная оценка со стороны родителей учащихся.

К1, К2 - качество освоения учебных программ;

К3 - динамика учебных достижений;

К4 - результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.;

К5 – индивидуальная дополнительная работа со слабо успевающими учащимися;

К6 - индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися;

К7 - работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов;

К8 - воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя;

К9 – обобщение и распространение собственного педагогического опыта, проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.;

К10 - Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, секциями кафедрами и др.;

К11 - использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр.; здоровьесберегающих технологий;

К12 - прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре;

К13 - положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей

К14 - отражает специфику образовательного учреждения.

6. Порядок определения размера и расчета выплат

Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам, один раз в год.

Размер стимулирующих выплат каждому работнику устанавливается управляющим советом по представлению директора и согласовывается с

профсоюзным комитетом, размер может определяться, как **и в абсолютном размере** так и по бальной шкале следующим образом:

6.1. Производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках контроля внутри учреждения за период, за отчетный период.

6.2. Суммируются баллы, полученные всеми работниками учреждения (общая сумма баллов).

6.3. Размер стимулирующей части ФОТ, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

6.4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику. Выплаты производятся равными долями ежемесячно.

Размер стимулирующих выплат каждому работнику за отчетный период определяется следующим образом:

6.5. В отчетный период в учреждении ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям и производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника.

6.6. В мае подсчитывается сумма баллов, полученных всеми работниками учреждения (общая сумма баллов).

6.7. Размер стимулирующей части ФОТ, делится на общую сумму баллов, т.о. определяется денежный вес одного балла.

6.8. Производится подсчет стимулирующей части ФОТ каждого работника, умножается денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника. Полученный размер стимулирующей части ФОТ каждого работника выплачивается равными долями.

6.9. Минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка, определяется по решению управляющего совета. Если количество баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности работника в рамках контроля внутри учреждения за определенный период меньше минимально допустимого, то работнику стимулирующая надбавка не устанавливается.

6.10. Руководителю выплаты стимулирующего характера (как за счет средств бюджета, так и из внебюджетных источников) производятся исключительно по приказу Департамента образования местной администрации г.о.Нальчик.