

выборный орган первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения (протокол от « 1 » ноября 2022г. № 1 )

Приложение № 3  
к коллективному договору

от « 1 » ноября 2022г.

Председатель  
первичной профсоюзной организации

(подпись)



Тадрурова Э.И.  
(Ф.И.О.)

Директор

(подпись)



Злат - Хансая Т.В.  
(Ф.И.О.)

« 1 » ноября 2022г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении стимулирующей части фонда оплаты**  
**труда работников образовательной организации**  
**Муниципальное автономное общеобразовательное**  
**учреждение – Гимназия № 45**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения – Гимназия № 45 (далее – Положение, МАОУ – Гимназии № 45) регулирует порядок и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях:  
усиления материальной заинтересованности работников МАОУ – Гимназии № 45 в повышении качества образовательного и воспитательного процесса;  
развития творческой активности и инициативы;  
успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей;  
материальной поддержки остро нуждающихся работников.

Важнейшей целью изменения является стимулирование работников образования на повышение результативности и качества труда и привлечение квалифицированных кадров в систему образования через изменение системы оплаты труда.

Главным инструментом в реализации этой цели является введение новой системы оплаты работников, которая должна позволить:

- связать заработную плату с качеством, результативностью труда;
- повысить стимулирующую функцию оплаты труда через увеличение в общем фонде оплаты труда объема стимулирующих надбавок;
- повысить заработную плату в целях привлечения квалифицированных кадров в систему образования;
- задействовать механизмы учета в заработной плате всех видов деятельности учителей;
- повысить эффективность бюджетных расходов на образование;
- задействовать механизмы привлечения общественности к распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- стимулировать процессы развития и нововведений за счет стремления к поддержанию и постоянному повышению качества образования и конкурентоспособности;
- стимулировать повышение квалификации педагогов и руководителей образовательных учреждений.

1.3. Настоящее Положение применяется для следующих работников образовательного учреждения:

- административно-управленческий персонал;
- педагогические работники;
- учебно-вспомогательный персонал;
- обслуживающий и прочий персонал.

1.4. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- 1) Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 2) Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования «город Екатеринбург»;
- 3) Положением о системе оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения – Гимназии № 45;
- 4) иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Стимулирующие выплаты работникам производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1.6. Работникам МАОУ – Гимназии № 45 устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- по итогам работы в виде премиальных выплат;
- иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения;

иные выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты могут носить постоянный и (или) единовременный характер.

1.7. Положение вступает в силу после его принятия Общим собранием трудового коллектива, согласованием с профсоюзным комитетом, Учредителем и утверждения директором МАОУ – Гимназии № 45.

1.8. Результативность работы педагогических работников определяется Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Комиссия) с учетом результатов самооценки педагогических работников и оценки деятельности педагога предметной кафедрой, диспетчера по питанию, диспетчера по расписанию, заместителей директора по направлениям деятельности.

1.9. Лист самооценки педагогических работников сдается 1 раз в четверть (отчетный период) руководителю предметной кафедры до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, для рассмотрения результатов работы педагогического работника.

## **2. Выплаты стимулирующего характера**

2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях повышения качества деятельности МАОУ – Гимназии № 45.

Стимулирующие выплаты производятся в соответствии с показателями качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников (Приложение 1).

2.2. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по ходатайству директора МАОУ – Гимназии № 45 Комиссией применяется единовременное премирование работников в пределах финансовых средств на оплату труда в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Премирование работников не производится при наличии следующих нарушений:

наличия дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

наличия травматизма;

нарушение трудовой дисциплины;

нарушение техники безопасности, охраны труда;

нарушение требований должностных инструкций, условий трудового договора (эффективного контракта), дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективному контракту), Устава МАОУ – Гимназии № 45;

нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

нарушения в работе и организации образовательного процесса, подтвержденных служебной проверкой, проводимой по жалобам и обращениям обучающихся и (или) их родителей (законных представителей).

2.4. Размеры выплат стимулирующего характера работников подлежат снижению в случаях:

замечаний к исполнительской дисциплине работника от 30% до 50%;

несоблюдение требований по ведению документации в учреждении от 30 до 50%;

низкие результаты образовательной деятельности (на основании административного контроля) от 30 до 50%;

низкое качество хозяйственной деятельности (для обслуживающего персонала) от 30 до 50%.

2.5. Выплаты стимулирующего характера работников производятся на основании приказа директора МАОУ – Гимназии № 45, в котором указываются размеры выплаты по каждому работнику.

## **3. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам**

3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом директора МАОУ – Гимназии № 45 на основании решения комиссии по стимулированию.

3.2. Комиссия по стимулированию работников МАОУ – Гимназии № 45 создается с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам образовательной организации стимулирующих выплат.

Деятельность комиссии по стимулированию работников регламентируется Положением о комиссии по стимулированию работников МАОУ – Гимназии № 45.

3.3. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно по представлению комиссии по подведению итогов, оценке качества и эффективности работ работников по системным показателям.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

3.4. Устанавливается следующий порядок определения размера стимулирующих выплат:

выплаты молодым специалистам в размере 50% от оклада;

наличие ученой степени кандидата наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «заслуженный» по соответствующему профилю в размере 20% от оклада;

наличие ученой степени доктора наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный» по соответствующему профилю в размере 50% от оклада;

выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в сфере образования или в учреждении (порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет установлен Департаментом образования Администрации г. Екатеринбурга);

по итогам работы за месяц в виде премиальных единовременных выплат по представлению директора МАОУ – Гимназии № 45, заместителей директора, комиссии по стимулированию работников;

выплаты, устанавливаемые по итогам работы на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника, определяется ежемесячно следующим образом:

производится подсчет баллов, полученных работниками при оценке их профессиональной деятельности;

размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников делится на полученную общую сумму баллов, в результате чего выводится денежный вес каждого балла;

полученный вес умножается на сумму баллов каждого работника, в результате чего определяется размер стимулирующих выплат работнику за месяц.

Размеры доплат могут повышаться/ понижаться или отменяться по представлению комиссии, работающей по подведению итогов оценки эффективности труда работников, утверждаться приказом директора.

3.5. В комиссию по стимулированию работников МАОУ – Гимназии № 45 представляется сводная аналитическая информация о показателях деятельности работников. Комиссия на основании всех материалов мониторинга, отчетов, представленных на рассмотрение комиссии самим работником или руководителем предметной кафедры, составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов, набранных каждым работником.

3.6. Результаты самооценки педагогических работников могут быть оспорены комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда по отдельным или по всем показателям. Каждый работник должен быть ознакомлен с результатами оценки собственной профессиональной деятельности, представленными в оценочном листе. Если работник не согласен с результатами оценки собственной профессиональной деятельности, представленными в оценочном листе, дальнейшие действия данного работника и экспертной комиссии определяются разделом 5 Положения.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего и прочего персонала**

5.1. Размеры выплат стимулирующего характера должны составлять не более двух должностных окладов.

5.2. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5.3. Стимулирующие выплаты работникам административно-управленческого персонала МАОУ – Гимназии № 45 по результатам труда распределяются комиссией по стимулированию, совместно с профсоюзной организацией, по представлению директора.

5.4. Стимулирующие выплаты работникам учебно-вспомогательного, обслуживающего и прочего персонала МАОУ – Гимназии № 45 по результатам труда распределяются комиссией по стимулированию, совместно с профсоюзной организацией, по представлению заместителя директора по АХЧ.

5.5. Директор МАОУ – Гимназии № 45 представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для выплат стимулирующего характера.

## **5. Апелляции работников к комиссии по стимулированию и порядок внесения изменений в распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников**

5.1. С момента ознакомления с результатами оценки профессиональной деятельности комиссией работник в течение 3 рабочих дней вправе подать заявление, а комиссия по стимулированию обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

5.2. Основанием для подачи заявления работником может быть:

факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением правовых норм; технические ошибки, допущенные комиссией при подведении итогов обучающихся, результатов самооценки педагогического работника.

5.3. В случае расхождения самооценки педагогического работника и оценки его деятельности методическим объединением, учитель имеет право обратиться в Комиссию по стимулирующим выплатам в письменном виде, присутствовать на заседании, на котором рассматривается заявление учителя.

5.4. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.5. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 рабочих дней после принятия заявления работника. Работник имеет право присутствовать на заседании, на котором рассматривается его заявление. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.6. В случае несогласия работника с обоснованным ответом Комиссии по стимулированию по результатам дополнительной проверки результатов его профессиональной деятельности, работник может обратиться с апелляцией к Совету трудового коллектива.

5.7. Совет трудового коллектива может инициировать дополнительное расследование в отношении оценки профессиональной деятельности работника, признать доводы работника обоснованными, признать доводы работника несостоятельными.

5.8. Совет трудового коллектива вправе внести изменения в итоговый лист самооценки работника, признав его доводы обоснованными. На следующем заседании Комиссия учитывает решение Совета трудового коллектива и вносит необходимые изменения в сводную ведомость.

## **6. Заключительные положения**

6.1 Штатное расписание по всем видам деятельности утверждается директором образовательного учреждения ежегодно на учебный год в соответствии со структурой и численностью, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах базовой части фонда оплаты труда. Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера

6.2 Стимулирование работников осуществляется за фактически отработанное время в пределах установленного фонда оплаты труда.

6.3. При изменении условий функционирования МАОУ – Гимназии № 45 в настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения.

## Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам гимназии по результатам труда

Основания для стимулирования	Критерии и его показатели	Баллы	Подтверждающие документы
<b>Учитель, педагог доп. образования, педагог – организатор, педагог – психолог, классный руководитель</b>			
1. Обеспечение высокого качества обучения	Официально зафиксированные достижения. Результаты Единого государственного экзамена в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен по выбору не менее 30 %): успеваемость учащихся по предмету 100 % и результаты сопоставимы со средними по г. Екатеринбург успеваемость учащихся по предмету 100 % и результаты выше средних по г. Екатеринбург	86 106	Результаты ГИА
	Официально зафиксированные достижения. Результаты Основного государственного экзамена в 9 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен по выбору не менее 30 %): успеваемость учащихся по предмету 100 % и результаты сопоставимы со средними по г. Екатеринбург успеваемость учащихся по предмету 100 % и результаты выше средних по г. Екатеринбург	86 106	Результаты ГИА
	Положительная динамика результатов итоговых форм контроля (внешних процедур): повышение результатов более, чем на 15% повышение результатов более, чем на 10% повышение результатов более, чем на 5%	36 26 16	Официально подтвержденные результаты итоговых форм контроля
2. Официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах и конкурсах, мероприятиях	Региональный уровень: победитель призёр участие	106 96 26	Списки победителей, грамоты лауреатов, призы (по мере поступления данных) Но не более 5000 рублей (в денежном эквиваленте)
	Муниципальный уровень 1 место (победитель) 2 место (призёры) 3 место (призёры)	86 76 76	

	Гимназический уровень победители и призеры	16	
	Организация, проведение олимпиад, конкурсов, соревнований, независимая проверка олимпиадных работ (один вид работы/ за каждое мероприятие)	16	Служебная записка отв. за проведение олимпиад, заместителя директора
	Организация, проведение предметных внеурочных мероприятий (за каждое мероприятие)	16	Отметка в журнале по проведению дополнительных занятий (раз в месяц)
3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ углубленного и профильного изучения предмета, факультативов и элективных курсов	Разработка авторских образовательных программ авторская разработка программ факультативных, элективных курсов: программа более 170 час программа 102 - 169 час программа 34 - 68 час	156 106 56	Программы курсов, утвержденные методическим советом, служебная записка заместителя директора;
	Участие в экспериментальной работе в рамках базовой площадки в ОО	106	
	Представление творческого опыта работы, проведение открытых уроков, мастер-классов, круглых столов и т.д. для района для города для региона	36 56 106	результаты экспериментальной деятельности, результаты методической работы
	участие в конкурсах профессионального мастерства победитель на городском (регион) уровне	по решению комиссии	
	НПК район участие победитель, призер город участие Призер Победитель Регион Участие	16 46 26 56 36	Аналитическая справка зам. директора по УВР, материалы семинаров, конференций, совещаний

	Призёр Победитель	5б 6б	
4. Учебный кабинет	Бережное отношение к имуществу.	3б 5б	Служебная записка, заместителя директора по АХЧ, сентябрь текущего уч. года
5. Куратор проекта	Краткосрочный проект, направленный на развитие познавательной активности, инициативы и самостоятельности обучающихся; на развитие профессионализма педагогов.	5000 рублей	Ежемесячный отчет
6. Классный руководитель	За результаты работы классного коллектива по итогам четверти/полугодия/учебного года при наличии документов (грамот, благодарностей и т.п.), подтверждающих результаты	10 б	Аналитическая справка зам. директора по ВР
7. Личная активность по развитию творческих и интеллектуальных способностей, формирование гражданской позиции обучающихся.	Один вид работы	1 б	Аналитическая справка зам. директора

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 2241331179433258965477892812032749152869128128

Владелец Храпская Татьяна Анатольевна

Действителен с 16.10.2022 по 16.10.2023