

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОРНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
МОУ «Гимназия № 41»**

Кемерово

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, закрепления кадров.

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок установления стимулирующих премиальных выплат и оказания материальной помощи работникам учреждения, исключая руководителя.

1.3. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на выплаты, установленные настоящим Положением, составляет 20% от фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Из средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения выплачиваются:

- ежемесячные премиальные надбавки за выполнение показателей эффективности деятельности;
- премии, носящие единовременный характер;
- материальная помощь.

II. Условия и порядок установления премиальной надбавки

2.1. Установление премиальной надбавки работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия). Состав комиссии утверждается приказом по учреждению, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации (или иного представительного органа).

2.2. Премиальная надбавка работникам устанавливается по результатам полугодия и выплачивается в течение квартала.

2.3. Совместителям (преподавателям спецкурсов) премиальная надбавка не устанавливается в связи с тем, что объемы их деятельности не позволяют объективно оценивать ее эффективность.

2.4. Установление премиальной надбавки работникам учреждения осуществляется исходя из количества набранных баллов по показателям эффективности деятельности, установленных для каждой категории работников, и размера стимулирующего фонда, имеющегося у учреждения на момент установления премиальной надбавки.

2.5. Каждому показателю эффективности деятельности работников учреждения установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов. Общая сумма баллов по показателям эффективности деятельности определенной категории работников составляет максимальное количество баллов. Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- Учителя – 100 баллов;
- Педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс-60 баллов;
- Учебно-вспомогательный персонал- 50 баллов;
- Административно-управленческий персонал – 40 баллов;
- Обслуживающий персонал – 30 баллов.

2.6. Порядок заполнения оценочных листов

2.6.1. Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

2.6.2. Заполненные работниками оценочные листы передаются:

- Учителя – руководителю методического объединения учреждения;
- Педагогические работники, не осуществляющие учебный процесс - заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе;
- Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – заместителю директора по административно-хозяйственной работе.
- Работники из числа административно- управленческого персонала - директору учреждения.

2.6.3. Члены мониторинговой группы в составе: руководителя учреждения, руководителей методических объединений, заместителей директора по воспитательной, учебно-воспитательной работе, заместителя директора по административно-хозяйственной работе, дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников. Руководитель учреждения дает оценку качества деятельности каждому работнику. Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами мониторинговой группы, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами. При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение комиссии.

2.7. В целях проведения анализа уровня материальной заинтересованности работников в достижении более высоких результатов деятельности, проводится кластирование работников всех категорий по четырем группам качества, в зависимости от количества набранных баллов, с применением повышающих коэффициентов для третьей и четвертой групп качества, относительно второй.

Устанавливается следующее соотношение между группами от максимального количества баллов по каждой категории работников:

- 1-я группа - до 20 процентов;
- 2-я группа - от 21 до 60 процентов;
- 3-я группа - от 61 до 80 процентов;
- 4-я группа - от 81 до 100 процентов.

2.8. На основании установленных групп качества производится повторная оценка по следующему принципу: Первая группа качества оцениванию не подлежит. Это означает, что работникам учреждения, набравшим количество баллов в пределах первой группы качества, премиальная надбавка из стимулирующего фонда не устанавливается. Работникам, набравшим количество баллов в пределах второй группы качества, удорожания набранных баллов не производится. Работникам, набравшим баллы в пределах третьей группы качества, производится удорожание набранных баллов в 2 раза. Работникам, набравшим баллы в пределах 4-ой группы качества, производится удорожание набранных баллов в 4 раза.

2.9. Кластирование работников всех категорий по группам качества и определение среднего размера (стоимости) балла по учреждению.

2.9.1. Результаты кластирования заносятся в форму для определения стоимости балла по учреждению. «Стоимость» одного балла по учреждению рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда, сложившегося на период установления премиальной надбавки работникам, и общей суммы набранных работниками учреждения баллов, с учетом коэффициентов удорожания (за исключением баллов, набранными работниками, отнесенных к первой группе качества, для которых премиальная надбавка не устанавливается).

2.10. В установленные руководителем учреждения сроки, заместителями руководителя представляется в комиссию аналитическая информация:

- О набранной сумме баллов каждым работником учреждения;
- Об отнесении к группе качества каждого работника;

- Итоговом количестве набранных баллов по учреждению;
 - Плановом размере стимулирующего фонда, которым учреждение располагает на момент установления премиальной надбавки работникам учреждения;
 - «Стоимости» единицы балла по учреждению (размер стимулирующего фонда учреждения, деленный на итоговое количество баллов; в итоговое количество баллов по учреждению берутся баллы второй, третьей и четвертой групп качества с учетом повышающих коэффициентов).
 - Размeре причитающейся премиальной надбавки по каждому работнику учреждения, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла с учетом удорожания.
- 2.11. Размеры премиальной надбавки, устанавливаемой работникам учреждения, рассматриваются комиссией и согласовываются с представителем профсоюзной организации, а также Советом родительской общест­венности.
- 2.12. Комиссия принимает решение об установлении премиальной надбавки и ее размере открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины ее членов.
- 2.13. Работники учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.
- 2.14. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает проект приказа, который согласовывается с профсоюзной организацией учреждения и Советом родительской общест­венности. Согласованный приказ является основанием для выплат.
- 2.15. Работнику, получившему дисциплинарное взыскание, премиальная надбавка за месяц, в котором допущено нарушение, не начисляется (приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности направляется в бухгалтерию).