Приложение № 3
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК гимназии
_____ И.А.Гарипова
«__» _____ 2022 г.

ПРИНЯТО
на Педагогическом совете
от 31.08.2022 г. протокол № 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МАОУ «Гимназии № 39 им. Файзуллина А. Ш.»
от 25.10.2022 г. № 413
_____ А.Ф.Ганиева

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления стимулирующих выплат и премирования работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 39 имени Файзуллина Агзама Шакировича» городского округа город Уфа Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии со ст.21 Трудового кодекса РФ, Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан (Постановление главы Администрации городского округа город Уфа РБ № 7353 от 09.12.2008г.), Законом РФ «Об образовании», Уставом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 39 имени Файзуллина Агзама Шакировича» городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее – Гимназия) с учетом мнения органов государственно-общественного управления Гимназии, в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение своих функциональных обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

1.2 Настоящее Положение определяет общие требования к стимулированию труда работников Гимназии, реализующих образовательные программы начального основного общего, основного общего и среднего (полного) общего образования в соответствии с Федеральным государственным общеобразовательным стандартом.

1.3 Настоящее Положение применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам школы и предусматривает единые принципы установления выплат за качество выполняемых работ и предусматривает систему оплаты труда, учитывающую количественные и качественные показатели выполнения работником своих функциональных обязанностей.

1.4 Настоящее Положение устанавливает:
- виды стимулирующих выплат;
- систему критериев оценки качества и результативности профессиональной деятельности;
- порядок установления стимулирующих выплат;
- порядок установления размеров стимулирующих выплат;
- процедуру оценки качества образовательной деятельности;
- порядок установления иных стимулирующих выплат;
- порядок установления иных выплат, не зависящих напрямую от количества и качества профессиональной деятельности и связанных с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения.

1.5 Стимулирующие выплаты работникам осуществляются в соответствии с приказом директора Гимназии, а также по согласованию с Профсоюзным комитетом и Родительским комитетом Гимназии.

1.6 В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам работник гимназии имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

1.7 Предложения по изменению содержания настоящего Положения представляются для обсуждения общему собранию трудового коллектива.
Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по согласованию с Управляющим Советом и Профсоюзным комитетом Гимназии, утверждаются и вводятся в действие приказом директора Гимназии.

2. Правила установления и осуществления выплат

2.1 Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется за счет экономии ФОТ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Гимназии, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.
Администрация Гимназии вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты труда за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, а также средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата образовательного учреждения.

2.2 Фонд оплаты труда в Гимназии состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст.), формируемой за счет экономии ФОТ (п.27 Коллективного договора).

2.3 Доля стимулирующей части фонда оплаты труда распределяется на стимулирующие выплаты в пределах установленных значений по видам:
- выплаты за результативность и качество труда;
- премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячные, квартальные, годовые);
- выплаты за интенсивность и напряженность работы;
- разовые выплаты за качество выполняемых работ (проведение наиболее значимых мероприятий на городском, региональном и федеральном уровнях, выполнение поручений, связанных с разработкой и подготовкой учредительных, конкурсных и т.п. документов);
- единовременные вознаграждения в связи с юбилейными датами (50, 55- и 60-летия со дня рождения), премии к праздничным датам и профессиональным праздникам;
- иные поощрительные и разовые выплаты (при наличии экономии ФОТ).

2.4 Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2.5 Выплаты стимулирующего характера осуществляются при наличии экономии ФОТ и подразделяются на: *разовые* (за особые достижения работника) и *регулярные* (ежемесячные, ежеквартальные, ежегодные).

2.5.1. ***Регулярные*** выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом достижения работником высоких показателей труда при безупречном выполнении функциональных обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором и производятся по следующим направлениям:
- напряженность и интенсивность выполняемой работы,
- качественное выполнение функциональных обязанностей,
- участие в инновационной деятельности и управлении школой,
- организацию внеурочной образовательной деятельности обучающихся,
- результативность и качество труда в условиях введения ФГОС нового поколения,
- бесперебойную работу учебного и ИТ-оборудования, ТСО,
- по итогам работы за год без ограничения размера,
- эффективность общественной работы (в т.ч. в составе профсоюзного комитета Гимназии).

Их размер определяется 1 раз в полгода в соответствии с установленными размерами (приложение 1).

2.5.2. ***Разовые*** выплаты устанавливаются с учетом результативности работы, повышенного физического, умственного, эмоционального напряжения, затрат труда и времени, персональной ответственности за жизнь и здоровье обучающихся и производятся за:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий руководства;
- успешную подготовку обучающихся к сдаче ОГЭ и ЕГЭ;
- подготовку победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников, интеллектуальных и творческих конкурсов;
- активную научно-методическую деятельность;
- участие в конкурсах педагогического мастерства;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение образовательной деятельности, экономию энергии, улучшение условий труда, техники безопасности и др.);
- по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилей образовательного учреждения и т.п.);
- по случаю торжественного события в личной жизни работника (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка, выход на пенсию и др.);
- по случаю профессиональных праздников и праздничных дней: День Учителя, День республики, День народного единства, Новый год, День защитника Отечества, 8 Марта, 1 Мая и 9 Мая.

3. Процедура установления стимулирующих выплат

3.1. Для установления и распределения стимулирующей части ФОТ создается экспертная комиссия (далее ЭК), в состав которой входят представители профессионального сообщества, Профсоюзного комитета и непосредственные руководители работника (в соответствии с административным функционалом). В заседании ЭК может принимать участие представитель Родительского комитета Гимназии.

3.2. К компетенции ЭК относится:

- расчет размера стимулирующих выплат каждому работнику за определенный период;
- оформление протокола, согласование произведенного расчета с Профсоюзным комитетом, далее – директору Гимназии для издания соответствующего приказа.

3.3. Размеры стимулирующих выплат (премий) по результатам труда устанавливаются в следующим образом:

- работник проводит самоанализ личных достижений в баллах «Рейтинга педагогической успешности» (далее - РПУ), заполняет таблицу и представляет результат локальному профессиональному сообществу (предметная кафедра, методическое объединение) (приложение 2);
- профессиональное сообщество анализирует полученную информацию по каждому работнику, сопоставляя ее с имеющимися официально зафиксированными данными (пп.3.6 настоящего Положения), подтверждает (или изменяет результат) и передает его в ЭК;
- администрация по согласованию с Родительским комитетом и профсоюзным комитетом Гимназии утверждают порядок распределения стимулирующего фонда, определяют приоритетные направления деятельности работников по достижению качественных результатов, подлежащие поощрению и доводят их до сведения работников;
- ЭК проводит оценку представленных профессиональным сообществом достижений работника и переводит итоговый балл в денежный эквивалент;
- размер и сроки выплат производятся по представлению ЭК и закрепляется приказом директора Гимназии.

3.4. Размер стимулирующих выплат (компенсирующего и премиального характера), зафиксированный в баллах, для каждого работника определяется по формуле:

$$\boldsymbol{Пр} = \frac{Фо}{Бо} \bullet Ср \text{ , где}$$

Пр **–** размер поощрительной выплаты;

Фо **–** доля стимулирующего фонда оплаты труда, определяемого для поощрительных выплат;

Бо **–** общая сумма баллов, набранная всеми работниками учреждения, прошедшими экспертную комиссию;

Ср **–** сумма баллов, набранная работником для поощрительных выплат.

3.5. В случае экономии средств из специальной или стимулирующей части ФОТ работников Гимназии, могут быть установлены дополнительные единовременные выплаты (премии) работникам по критериям (показателям), связанным с результатами работы. Размер таких премий утверждается директором и согласовывается с Родительским комитетом и профсоюзным комитетом Гимназии.

3.6. Для определения стимулирующих выплат за достижение высокой эффективности в работе учитываются результаты:

- внутришкольного мониторинга качества образовательного процесса;
- Государственной итоговой аттестации выпускников основной и средней школы;
- независимой диагностики и других форм внешней оценки качества образования.

4. Условия и порядок отмены или уменьшения стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые работнику Гимназии, могут быть отменены или уменьшены (на 1-3 балла) на основании учетной документации непосредственных руководителей работника (в соответствии с административным функционалом) по следующим причинам:

- нарушение трудовой и производственной дисциплины (опоздание, однократное отсутствие на работе без уважительной причины);
- невыполнение (неудовлетворительное выполнение) должностных обязанностей и приказов по Гимназии;
- несоблюдение сроков и качества отчетности (в т.ч. по питанию и ведению электронного журнала);
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- несоблюдение работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил противопожарной безопасности;
- в случае обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся на действия работника Гимназии.

4.2. Основанием для снятия выплаты являются:

- приказ по Гимназии о дисциплинарном взыскании за отчетный период;
- представление непосредственного руководителя работника или педагогического объединения.

5. Иные выплаты работникам

5.1. При наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда работникам могут устанавливаться иные выплаты.

5.2. К иным выплатам относятся выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда, и связанные с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения (материальная помощь).

5.3. Единовременная материальная помощь оказывается в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника и по другим уважительным причинам на основании письменного

заявления работника и приказа директора Гимназии (в соответствии с отдельным Положением).

6. Порядок апелляции работников к ЭК и порядок внесения изменений в распределение стимулирующей части ФОТ

6.1. С момента заполнения и представления оценочного листа Экспертной комиссии работник в течение 5 рабочих дней вправе подать, а экспертная комиссия обязана принять обоснованную письменную апелляцию о своем несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности.

6.2. Основанием для подачи апелляции работником могут служить:
- факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением правовых норм;
- технические/математические ошибки, допущенные комиссией при подведении итогов.

6.3. Апелляции работников по другим основаниям ЭК не принимаются и не рассматриваются.

6.4. ЭК обязана осуществить проверку обоснованности апелляции и дать работнику ответ в течение 2 рабочих дней после принятия заявления.

6.4.1. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, ЭК принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

6.5. В случае несогласия работника с ответом ЭК по результатам дополнительной экспертизы результатов его профессиональной деятельности, работник может обратиться с апелляцией к Родительскому комитету Гимназии, обосновав свою точку зрения на его заседании.

6.5.1. Родительский комитет Гимназии может инициировать дополнительную экспертизу в отношении оценки профессиональной деятельности работника и признать доводы работника «обоснованными» или «несостоятельными».

6.6. При принятии решения о внесении изменения в итоговый оценочный лист результативности работы работников Родительский комитет Гимназии может сделать это следующими способами:
- установив премирование работников Гимназии по дополнительным критериям (показателям), связанным с результатами работы с добавлением дополнительных баллов;
- установив премирование работников Гимназии за ярко выраженные проявления профессионализма или высокие результаты работы на основании обоснованного представления других органов общественного самоуправления (Родительского комитета класса, Педагогического Совета, Профсоюзного комитета).

Приложение 1.

Перечень и размер регулярных и разовых стимулирующих выплат работникам гимназии

Категории работников	Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат	Размер выплат (руб.)
1. Ежемесячные компенсационные стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы		
Педагогические работники	- классным руководителям 1, 9 и 11 классов	от 300
	- учителям за объединения уроков (*за каждое*)	от 50
2. Ежемесячные стимулирующие выплаты за участие в инновационной деятельности и управлении школой без ограничений (при наличии стимулирующей части ФОТ)		
Педагогические работники и руководители подразделений	- работа по авторским образовательным программам	от 1500
	- работа по образовательным программам профильного уровня (10,11 кл.)	от 500
	- кураторам параллелей	от 300
Председатель профсоюзного комитета гимназии	- содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для гимназии работы, активное участие в мероприятиях различного уровня и др.	от 500
Члены профсоюзного комитета гимназии		от 300
3. Разовые выплаты премиального характера без ограничений (при наличии стимулирующей части ФОТ)		
Заместители директора по УВР, ВР, НМР	- качественный уровень организации и мониторинга образовательного процесса; - организация экспериментальной и инновационной деятельности, работы по новым методикам и технологиям; - качественный уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации; - качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий руководителя; - проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение образовательной деятельности).	от 1300 от 1300 от 1000 от 1000 от 1000
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	- высокий уровень вовлечения обучающихся в творческую деятельность по основным направлениям воспитания; - эффективная работа по организации отдыха и занятости обучающихся в каникулярный период; - активное участие в работе педагогических, методических советов, в подготовке и проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и иных мероприятий, предусмотренных образовательной программой; - организация работы по созданию и деятельности первичного отделения Российского движения школьников; - эффективная работа по формированию ученического актива; - участие в разработке и реализации рабочей программы и календарного плана воспитательной работы; - высокий уровень организации и проведения мероприятий, направленных на формирование у обучающихся общероссийской гражданской идентичности и неприятия идеологии терроризма; - обеспечение эффективного взаимодействия с заинтересованными общественными организациями по предупреждению негативного и противоправного поведения обучающихся; - состояние отчетности, электронного документооборота	от 1000 от 1000 от 1000 от 1000 от 500 от 500 от 1000 от 1000 от 300
Заместители директора по ИКТ	- обеспечение эффективного IT-сопровождения основной деятельности гимназии (дистанционного обучения); - качественный уровень функционирования сетевой структуры	от 1300

и ЭОР	управления образовательным процессом, развитие официального школьного web-сайта; - качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий руководителя; - проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение образовательной деятельности).	от 1350 от 1000 от 1000
Заместитель директора по АХЧ, завхоз	- оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса; - своевременность и высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; - качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий (температурный и световой режим, режим подачи питьевой воды, электроэнергии, отопления и т.д.); - качественное выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; - качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий руководителя.	от 1300 от 1300 от 1300 от 650 от 1000
Секретарь, специалист по кадрам	- качественный уровень организации работы и исполнительской дисциплины; - качественное ведение документации.	от 600 от 600
Лаборант / IT-лаборант	- качественный уровень обеспечения образовательного процесса необходимым оборудованием и инструментами, образцовое содержание рабочего места и соблюдение требований ОТ; - качественный уровень исполнительской дисциплины; - качественное состояние компьютерной базы гимназии, поддержание ее в эффективном рабочем состоянии; - качественный уровень функционирования сетевой структуры	от 500 от 350 от 500 от 500
Педагогические работники	- высокий уровень работы по программе «Одаренные дети: выявление, обучение, развитие» (*за каждого победителя и призера ВОШ*): *муниципальный уровень* - *региональный уровень* - *всероссийский уровень* -	от 500 от 1500 от 3000
Все работники	- по случаю профессиональных праздников и праздничных дней: День Учителя, День республики, День народного единства, Новый год, День защитника Отечества, 8 Марта, 1 Мая и 9 Мая	от 1000
	- качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий руководства	от 1000
	- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение образовательной деятельности, экономию энергии, улучшение условий труда, техники безопасности и др.)	от 1000
	- по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилей гимназии и т.п.)	от 1000
	- по случаю торжественного события в личной жизни работника (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка, выход на пенсию и др.);	

Приложение 2.

Критерии и показатели бальной оценки
для установления разовых стимулирующих выплат
за качество выполняемых работ педагогическим работникам гимназии

Критерий показателя	Уровень	Баллы по степени участия и результату		ИТОГО
		победитель	призер	
Блок А Профессиональное развитие				
Участие в профессиональных конкурсах *- очных*	- гимназические - р-он, город - РБ, РФ - международные	1 3 4 5		
- заочных		1		
Проведение мастер-классов	- гимназические - р-он, город - РБ, РФ - международные	1 3 4 4		
Блок В Результативность образовательного процесса				
Показатели итоговой аттестации *(средние* по *ОГЭ и ЕГЭ)*	- нет неуспевающих - выше показ. по р-ну, по городу - выше показ. по РБ и РФ	1 3 5		
Блок С Работа по программе «Одаренные дети: выявление, обучение, развитие»				
Результативность участия обучающихся в очных предметных олимпиадах (**Гагаринская и др.**)	- гимназические - р-он, город - РБ, РФ	1 2 3	0,5 1 1,5	
- в *дистанционных*		0,05		
Результативность участия обучающихся в очных интеллектуальных и творческих конкурсах;	- гимназические - р-он, город - РБ, РФ - международные	1 2 3 4	0,5 1 1,5 2	
- в *дистанционных*		0,05		
Результативность участия обучающихся в конкурсах исследовательских работ	- гимназические - р-он, городские - РБ, РФ - международные	1 2 3 4	0,5 1 1,5 2	
Блок D Научно-методическая работа				
Обобщение и распространение педагогического опыта: *- проведение открытых уроков,* *- участие в организации и проведении открытых дней,* *- выступления на заседаниях педагогических сообществ (предметные кафедры, МО, РМО),* *- представление авторских методических разработок* **(с обязательным предъявлением всех материалов в метод. службу гимназии на эл. и бумажном носителях)**	- гимназические - р-он, город - РБ, РФ - международные	1 2 3 4		
Участие в НПК, семинарах ***(активное)***	- гимназические, - р-он, город - РБ, РФ - международные	1 2 3 4		
Участие в инновационной и экспериментальной деятельности (работа в творческих группах и лабораториях)	- гимназические, - р-он, город - РБ - РФ, международные	1 2 3 4		
Публикации (в т.ч. *в эл. изданиях и на персональных сайтах*) **с обязательным предъявлением сертификата и самих материалов на электронном и бумажном носителях в метод. службу гимназии**	- гимназические, - р-он, город - РБ, РФ - международные	0,5 1 2 3		

Работа в аттестационных комиссиях, наблюдателями на олимпиадах, в жюри олимпиад и конкурсов	- гимназические, - р-он, город - РБ, РФ	0,5 1 1,5	
Наставничество	- гимназия - р-он, город - республика	0,5 1 1,5	
Блок F Внеклассная работа (***только общешкольные и открытые мероприятия***)			
учителя-предметника	- гимназические, - р-он, город - РБ, РФ - международные	1 2 3 4	
классного руководителя	- гимназические, - р-он, город - РБ, РФ - международные	1 2 3 4	
		ВСЕГО:	