

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 314
ФРУНЗЕНСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**
Санкт-Петербург, ул. Малая Балканская д. 44 литер А

ПРИНЯТО

Решением
Общего собрания работников
ГБОУ СОШ № 314 Фрунзенского района
Санкт-Петербурга

Протокол № 2 от 28.08.2018



УТВЕРЖДЕНО
Приказ № 387 от 28.08.2018 года

Директор ГБОУ СОШ № 314
Фрунзенского района
Санкт-Петербурга
И.В. Французова

ПОЛОЖЕНИЕ

**О ПОРЯДКЕ ФОРМИРОВАНИЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ФОНДА
ЭФФЕКТИВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РАБОТНИКАМ**

Санкт-Петербург
2018

I. Общие положения

1. Настоящее Положение создано с целью стимулирования качества труда работников и унификации подходов в оценке качества их труда в условиях введения эффективных контрактов, регламентированных Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, и Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 20.12.2012 № 2620-р.

Оплата труда при заключении «эффективного контракта» ставится в зависимость от эффективности деятельности работника, которая оценивается унифицированными показателями (критериями, индикаторами) деятельности, как отдельного работника, так и образовательного учреждения в целом.

В 2011-2013 годах в Санкт-Петербурге действовала система стимулирующих выплат за качество труда учителей государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования. В рамках данной системы были разработаны критерии оценки результатов педагогического труда и апробирован новый механизм его стимулирования. Данная практика создала предпосылки к переходу на систему эффективных контрактов с руководящими, педагогическими и иными категориями работников образовательных организаций Санкт-Петербурга.

Стратегическим основанием введения и реализации системы эффективных контрактов являются установки Бюджетного послания Федеральному собранию Российской Федерации от 27.06.2012. Этапы перехода к системе эффективного контракта увязаны со структурными и институциональными изменениями в отраслях бюджетной сферы.

Основной задачей эффективного контракта в отрасли «Образование» является повышение заработной платы различных категорий работников образовательных организаций на основании оценки эффективности их профессиональной деятельности, а также обеспечение эффективности расходования средств в образовательной организации и в системе образования в целом. Переход на систему эффективного контракта с работниками образовательных организаций предусматривает конкретизацию должностных обязанностей, определение и корректировку показателей и критериев оценки результатов и эффектов профессиональной деятельности.

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, едиными рекомендациями по установлению систем оплаты труда Российской трехсторонней комиссии для бюджетных организаций всех уровней по регулированию социально-трудовых отношений, а также в соответствии с Методическими рекомендациями по установлению критериев оценки качества труда работников образовательных учреждений, подведомственных исполнительным органам государственной власти Санкт-Петербурга, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, дополнительного образования и финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

Нормативно-правовой базой введения эффективного контракта с руководящими, педагогическими и иными категориями работников образовательных организаций Санкт-Петербурга выступают:

- распоряжение Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 № 32-рп «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов»;
- распоряжение Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего,

основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»;

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
3. Настоящее Положение используется руководителем ОУ при формировании и распределении Фонда эффективных показателей, как части Фонда надбавок и доплат и в целом фонда оплаты труда за качество трудовой деятельности для всех категорий работников.
 4. В основе Положения использована модельная структура разделения ФНД ОУ с целью достижения среднемесячного уровня заработной платы работников до среднего уровня заработной платы по экономике Санкт-Петербурга при условии качественного результата работы, соответствующего заявленным критериям качества.
 5. Критерии оценки качества труда работников, изложенные в настоящем Положении, не являются исчерпывающими и могут быть дополнены критериями, специфическими для оценки качества труда работников ГБОУ СОШ № 314.
 6. Положение составлено с учетом реализуемой в Санкт-Петербурге модели оплаты труда работников бюджетной сферы, включающей повышающие коэффициенты к должностным окладам работников, в т. ч. за качество их трудовой деятельности (коэффициент квалификации, коэффициент специфики и др.).
 7. Глоссарий: основные понятия и сокращения, используемые в Положении:
 - **Валидность** - степень соответствия показателя тому понятию, которое он призван отражать.
 - **Индикатор** - доступная наблюдению и измерению характеристика трудовой деятельности работника (учителя), позволяющая судить о его достижениях и результативности, недоступных непосредственному наблюдению.
 - **Качество труда** – характеристика интегральной эффективности труда работника с учетом его вклада в обеспечение качества образовательной деятельности учреждения в соответствие с его целью и задачами.
 - **Критерий оценки качества** - признак, на основании которого формируется оценка качества трудовой деятельности, мерило такой оценки.
 - **Материальное стимулирование** - совокупность форм и методов обеспечения и повышения материальной заинтересованности работника в достижении определенных индивидуальных и коллективных результатов.
 - **Оценка качества труда работника** - способ определения качественных результатов деятельности отдельных исполнителей с целью сравнения результатов их работы, материального и морального стимулирования.
 - **Показатель качества** - объективная информация, выраженная в числовой форме, фиксирующая наличие или отсутствие определенного уровня достижений и позволяющая судить о результатах профессиональной деятельности работника.
 - **Премиальный период** – временной интервал трудовой деятельности работника, по которому производится исчисление персональной ежемесячной надбавки на данный период в соответствии с критериями оценки качества труда.
 - **Стимулирующие надбавки** – денежные выплаты из фонда надбавок и доплат ОУ, рассчитанные с использованием индикаторов качества труда работника.
 - **Эффективность труда** - достижение в результате трудового процесса запланированной цели трудовой деятельности. Эффективность труда является интегративным показателем
 - **Эффективный контракт** – трудовой договор с работником государственного (муниципального) учреждения, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества

оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

- **НСОТ** – новая система оплаты труда
- **ОУ** - общеобразовательное учреждение любого вида;
- **ФОТ** – фонд оплаты труда;
- **ФДО** - фонд должностных окладов;
- **ФНД** – фонд надбавок и доплат;
- **ФкД** – фонд компенсационных доплат;
- **ФЭП** – фонд эффективных показателей.

II. Общая часть

1. Качество трудовой деятельности работника оценивается через материальное вознаграждение, состоящее из гарантированной оплаты в виде должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера. Модель НСОТ, реализованная в Санкт-Петербурге, выполняет одновременно роль «гаранта оплаты» за качество труда работника через систему повышающих коэффициентов (коэффициент квалификации, коэффициент специфики и др.) к базовой части оклада. В гарантированной части оплаты труда педагогического работника в петербургской НСОТ учтены профессиональные достижения и виды деятельности, способствующие повышению качества труда – повышение квалификации, повышение квалификационной категории, почетные и научные награды и звания, повышение образовательного ценза, применение новых образовательных технологий и иное. Гарантия повышения оплаты за расширение профессиональных компетенций и квалификации, заложенная в петербургской модели НСОТ, стимулирует работника к индивидуальному профессиональному росту и предполагает положительную зависимость между ростом квалификации работника и качеством, и результатами его труда.
2. Дополнительная опция НСОТ, связанная со стимулированием качества труда относится к фонду надбавок и доплат в части учета эффективных показателей.
3. При формировании ФНД учитывается, что финансовые средства распределяются:
 - по содержанию: на выплаты компенсационного характера и на стимулирующие надбавки;
 - по срочности выплат: систематические, повторяющиеся, разовые.
4. Данное Положение ограничивает область их применения и распространяется на формирование норм и правил по:
 - определению критериев оценки качества труда работников по должностям в соответствии со штатным расписанием ОУ;
 - определению формульных расчетов для формирования персональных размеров стимулирующих надбавок за качество труда работников;
 - установлению сроков действия систематических или повторяющихся стимулирующих надбавок (исключая разовые);
 - установлению доли фонда эффективных показателей (ФЭП) за качество труда работников ОУ.
5. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев и показателей эффективности деятельности (см.приложения), позволяющих оценить результативность и качество его работы.
6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности работников определяются комиссией ГБОУ СОШ № 314, утверждаются руководителем ОУ в пределах ФОТ на основании настоящего Положения.

7. В случае, если работник имеет внутреннее совместительство (совмещение) с какой-либо другой должностью, он имеет право заполнять лист самоанализа и предъявлять портфолио только по основной должности. Педагогические работники, являющиеся внешними совместителями, имеют право не заполнять лист самоанализа.
8. В разработке настоящего Положения, критериев и показателей эффективности деятельности работников приняли участие Общее собрание работников Образовательного учреждения и представители родительской общественности, реализуя право участия органов общественно-государственного управления ОУ в распределении поощрительных выплат стимулирующей части ФОТ по результатам эффективности деятельности.
9. Выплаты осуществляются по представлению руководителя ОУ за отработанный период.
10. При формировании системы стимулирования труда на основе оценки эффективности деятельности было учтено следующее: критерии и показатели деятельности должны отражать не только процесс работы, но и быть увязаны с результатами деятельности учреждения в целом.
11. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы работника за предыдущий период (премиальный период), исключая период нахождения в очередном отпуске. Премиальный период для расчета и распределения ФЭП устанавливается на следующие периоды:
 - с 1 января по 30 июня
 - с 1 июля по 31 декабря
12. Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного периода, производится на основании решения комиссии по распределению Фонда эффективных показателей. Распределение и назначение надбавок по итогам полугодий с установлением ежемесячной надбавки работникам производится на основании решения комиссии не менее чем за 10 дней до окончания соответствующего полугодия («премиального периода»).
13. На основании решения комиссии по распределению ФЭП директор образовательного учреждения (организации) издает приказ о выплате денежного вознаграждения (стимулирующих надбавок).
14. Комиссия создается из педагогических работников, представителей Совета школы, представителей администрации и родительской общественности. Председателем комиссии является директор учреждения.
15. Права и обязанности членов комиссии:
 - информирование работников ОУ о формировании и распределении ФЭП в соответствии с Критериями и показателями эффективности деятельности работников ОУ, а также в соответствии с данным Положением;
 - проверка документальных подтверждений, представленных работниками школы по результатам работы за период, предшествующий премиальному, в виде заполнения листа самоанализа и предъявления портфолио;
 - совместно с работниками бухгалтерии проведение расчетов по начислению баллов, определению суммы выплат по каждому работнику в пределах выделенных средств;
 - составление протоколов;
 - ознакомление под подпись каждого работника с полученной им суммой баллов.

III. Модельная схема формирования ФЭП

1. Размер ФНД устанавливается исполнительным органом власти Санкт-Петербурга в лице Администрации Фрунзенского района, в ведении которой находится ОУ, (Постановление Правительства СПб от 01.11.2005 № 1671) в процентах к фонду должностных окладов (ФДО).
2. Фонд эффективных показателей является составной частью фонда надбавок и доплат (ФНД) и рассчитывается как разница между ФНД и фондом компенсационных доплат (ФкД), который формируется самостоятельно образовательным учреждением, при этом размер ФЭП может составлять до 50% ФНД

3. Задача, решаемая при формировании ФЭП – возможность учета персонального вклада любого работника организации в общие результаты, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.
4. ФЭП распределяется по следующим группам работников:
 - учителя;
 - иные педагогические работники;
 - заместители руководителя (руководители II и III уровней);
 - специалисты и служащие;
 - рабочие.

IV. Модельная схема формирования персональной надбавки стимулирующего характера за качество труда работника

1. Для расчета выплат стимулирующего характера устанавливаются **критерии** оценки качества труда педагогического работника, для каждого критерия вводятся **показатели**, показатели рассчитываются на основе **индикаторов** качества.
2. Основные принципы предлагаемой системы количественной оценки качества труда работника:
 - валидность критериев оценки качества;
 - простота расчетов;
 - измеримость показателей;
 - умеренность количественного состава индикаторов.
3. Взаимозависимость между тремя параметрами (критерий – показатель – индикатор), используемыми для количественной оценки качества труда работника следующее:
 - **критерий оценки качества** – совокупный признак, являющийся основанием для формирования оценки качества трудовой деятельности;
 - **показатель качества** – объективная информация, как правило, количественная, позволяющая судить о результатах трудовой деятельности педагогического работника за определенный период времени по определенному критерию, при этом, у одного критерия может быть любое разумное количество показателей;
 - **индикатор качества** – доступная наблюдению и измерению характеристика трудовой деятельности работника, позволяющая судить о результативности и качестве его труда и рассчитать показатель качества по выделенному критерию.
4. Общие принципы формирования показателей и индикаторов:
 - учет разной ответственности и специфики деятельности работника в ОУ;
 - соответствие выбранных показателей и индикаторов целевым установкам (программе развития) ОУ на период назначения стимулирующих надбавок;
 - непротиворечивость показателей и индикаторов друг другу;
 - возможность стандартизации для разных ступеней ОУ;
 - учет ценностей корпоративной культуры ОУ;
 - учет интересов «образовательных заказчиков» – родителей и обучающихся.
5. Зная структуру выплат по ФЭП, необходимо установить вес индикаторов внутри каждого показателя по определенному критерию. Учитывая специфику ОУ, возможно устанавливать разный вес индикаторов внутри одного типового критерия.
6. Для расчета персонального ФЭП работника, необходимо:
 - 6.1. Провести промежуточную балльную оценку результатов деятельности работника с использованием установленных баллов по шкале оценивания индикатора (см. приложения): каждый работник формирует персональное портфолио по утвержденным в ОУ индикаторам и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл качества» по итогам периода премирования; премиальное персональное портфолио сдается в комиссию по распределению ФЭП; результатом промежуточной оценки должен быть сводный «балльный» список работников.

6.2. Определить «цену» 1 «балла качества»: сумму средств ФЭП ОУ разделить на общее количество баллов, которое набрали работники по группам должностей.

$$\text{ФЭП} : N \text{ баллов} = X \text{ (руб.)}, \text{ где}$$

- ФЭП - денежный размер фонда эффективных показателей по группам должностей «учитель» и «прочий педагогический персонал»;
- N баллов - общее количество баллов, набранных работниками в должности (группа) в соответствии с таблицей «Критериев оценки качества труда (должность);
- X - «цена» одного «балла качества», выраженная в денежных величинах.

6.3. Рассчитать персональный ФЭП работника: умножить «цену» одного балла качества на количество баллов, которое набрал сотрудник.

$$\text{ФЭП (перс.)} = X \times N1, \text{ где}$$

- ФЭП (перс.) – денежный размер фонда стимулирующих надбавок отдельного работника;
- N1 – общее количество баллов, набранных отдельным работником.

7. По отдельным группам работников (руководители II и III уровня, «специалисты и служащие», «рабочие») отмечена большая вариативность и специфика. В связи с этим, определена иная модель расчета персонального ФЭП работника:

7.1. Каждый работник заполняет лист самоанализа с учетом критериев и индикаторов по занимаемой должности.

7.2. Составляется сводный список в баллах по группам должностей:

- заместители руководителя (руководители II и III уровней);
- специалисты и служащие;
- рабочие.

7.3. Внутри каждой группы с учетом размера ФЭП, сформированного для данной группы работников, возможно установление фиксированной суммы выплат каждому работнику или формирование подгрупп по результатам деления показателей и установление соответствия финансовым затратам, например:

- 1-5 баллов – 100 рублей
- 6-10 баллов – 200 рублей и т.д.

Выбранный вариант расчетов должен быть зафиксирован в протоколах.

V. Приложения

1. Критерии оценки качества труда учителя
2. Самоанализ работы учителя
3. Критерии оценки качества труда педагога дополнительного образования
4. Самоанализ работы педагога дополнительного образования
5. Критерии оценки качества труда воспитателя
6. Самоанализ работы воспитателя
7. Критерии оценки качества труда педагога-организатора
8. Самоанализ работы педагога-организатора
9. Критерии оценки качества труда социального педагога
10. Самоанализ работы социального педагога
11. Критерии оценки качества труда специалистов СППС
12. Самоанализ работы специалистов СППС
13. Критерии оценки качества труда руководителей II, III уровня
14. Самоанализ работы руководителей II, III уровня
15. Критерии оценки качества труда прочих специалистов и служащих
16. Самоанализ работы прочих специалистов и служащих
17. Критерии оценки качества труда рабочих
18. Самоанализ работы рабочих
19. Критерии оценки качества труда главного бухгалтера (бухгалтера)
20. Самоанализ работы главного бухгалтера (бухгалтера)

21. Критерии оценки качества труда заведующего ЦИО
22. Самоанализ работы заведующего ЦИО
23. Критерии оценки качества труда программиста ЦИО
24. Самоанализ работы программиста ЦИО
25. Критерии оценки качества труда инженера ЦИО
26. Самоанализ работы инженера ЦИО
27. Критерии оценки качества труда секретаря руководителя
28. Самоанализ работы секретаря руководителя
29. Критерии оценки качества труда юрисконсульта
30. Самоанализ работы юрисконсульта
31. Критерии оценки качества труда инженера по охране труда
32. Самоанализ работы инженера по охране труда
33. Критерии оценки качества труда специалиста по кадрам
34. Самоанализ работы специалиста по кадрам