

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ПУТЯТИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА»

Согласовано
Протокол заседания
Педагогического совета

31 » август 2022 г. № 1



Утверждаю

Директор МОУ Путятинская СОШ

[Signature] /О.А.Грек/

Пр. № 224 от «07» 09 2022

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работникам
«МОУ Путятинская СОШ»

с. Путятино
2022 год

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы с учетом филиала Строевской НОШ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечный результат в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Уставом «МОУ Путятинская СОШ», Положением об оплате труда и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам «МОУ Путятинская СОШ» с учетом филиала МОУ Путятинская СОШ Строевской НОШ.

Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера только тем работникам, для которых работа в образовательном учреждении является основным местом работы.

Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников образовательного учреждения к более качественному, эффективному, результативному труду.

Для лиц, поступивших на работу в образовательное учреждение в течение учебного года, в качестве стимулирования их работы может устанавливаться персональный коэффициент, действующий до 31 августа текущего или следующего года.

Стимулирующий фонд ежемесячно распределяется оценочной комиссией в зависимости от достижения целевого показателя по заработной плате отдельным категориям работников, определенным Указом Президента РФ от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Стимулирующие выплаты директору выплачиваются по приказу начальника отдела образования администрации муниципального образования – Путятинский муниципальный район Рязанской области района.

К выплатам стимулирующего характера при оплате труда работников образовательного учреждения относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за определенный период.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада (ставки), определенного настоящим положением, или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничены.

Выплаты производятся в соответствии с настоящим положением, устанавливающим их перечень и порядок определения размера выплат работникам образовательного учреждения.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения являются:

виды поощрения (премии, надбавки за основные результаты работы), увязывающие систему оплаты труда с уровнем выполнения трудовых обязанностей и определенных показателей работы;

виды поощрения (персональные надбавки), увязывающие систему оплаты труда с личными деловыми качествами работника, уровнем его профессионального мастерства, его индивидуальными качествами, отношением к работе;

виды поощрения (единовременные премии, надбавки на время выполнения определенной работы), увязывающие систему оплаты труда с какими-либо достижениями, не носящими систематического характера, с выполнением важных и ответственных работ или с общими коллективными результатами работы в течение определенного календарного периода.

Надбавки устанавливаются в целях стимулирования высокой результативной работы, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества работы, за напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели работника образовательного учреждения.

При установлении надбавок работникам школы учитывается следующее: строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявления творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу; выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами, большой личный вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания; методическая работа, обобщение и внедрение передового педагогического опыта в учебно-воспитательный процесс, наставничество, работа над пособиями; активное участие в общественной жизни школы; неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка школы.

Премия - это дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов образовательного учреждения в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период согласно Положению о премировании.

Надбавки к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение норм трудового законодательства РФ, закона Российской Федерации «Об образовании», Устава образовательного учреждения, локальных актов образовательного учреждения, при обоснованных жалобах родителей и сотрудников на конкретного работника образовательного учреждения.

В случае, если фактически установленный размер стимулирующей надбавки будет меньше расчетной доли, то оставшаяся накопленная часть может быть выплачена работнику образовательного учреждения в виде стимулирующей выплаты по результатам окончания календарного года. Стимулирующая выплата по окончании календарного года устанавливается

приказом директора образовательного учреждения на основании решения комиссии.

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников школы.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год. Премирование производится по категориям работников за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования, а также к общегосударственным и профессиональным праздникам.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом директора образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

2. Порядок установления размера поощрительных выплат за результативность и эффективность работы

Оценка результативности и эффективности работы работников образовательного учреждения устанавливается по результатам выполнения утвержденных критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных штатным расписанием образовательного учреждения. По каждому критерию разрабатываются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности работы работника. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей согласно оценочному листу работника осуществляется экспертной (оценочной) комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей.

На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников образовательного учреждения в августе месяце производится подсчет баллов за прошедший учебный год по всем критериям и показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется итоговый оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

Далее денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника образовательного учреждения. Таким образом, получается размер поощрительных выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период. Полученный размер поощрительных выплат за

результативность и эффективность работы выплачивается с учетом денежного веса одного балла в течение учебного года.

В случае, если работник уволился из образовательного учреждения и прервал свою трудовую деятельность (например, вышел на пенсию или не работает), то ему при увольнении начисляется единовременная поощрительная выплата за результаты работы в образовательном учреждении согласно приказу директора.

Стимулирующие выплаты выплачиваются пропорционально отработанному работником времени.

3. Регламент участия органа государственно-общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат

Оценку выполнения работниками утвержденных критериев и показателей осуществляет экспертная (оценочная) комиссия (далее по тексту - комиссия), созданная для этих целей приказом директора образовательного учреждения. Комиссия состоит из нечетного числа членов с обязательным включением представителя профсоюзной организации образовательного учреждения.

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется один раз в год за период: с 1 сентября текущего года до 31 августа следующего года после текущего.

Каждый работник образовательного учреждения представляет в комиссию оценочный лист по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. Документы в комиссию работники образовательного учреждения предоставляют до 20 августа текущего года.

Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре по определенной форме и передаются для рассмотрения в комиссию. После утверждения комиссией количества баллов по каждому оценочному листу, работники образовательного учреждения знакомятся с решением комиссии и подписывают свои оценочные листы. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист. Результаты оценки (набранные баллы) заносятся в протокол.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и секретарем комиссии.

На основании протокола издается приказ директора образовательного учреждения. Приказ является основанием для начисления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления его с решением комиссии, он вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим Положением норм. Апелляции работников образовательного учреждения образовательного учреждения по другим вопросам комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника образовательного учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 рабочих дней с момента принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного оценивания.

Решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу по истечении 10 рабочих дней со дня заседания комиссии.

4. Размеры и порядок установления персональных надбавок и персональных повышений к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы)

Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются следующие виды и размеры персональных надбавок и персональных повышений:

За Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР в том числе ; почетное звание «Заслуженный учитель РФ», почетное звание «Народный учитель РФ», медаль ордена «За заслуги перед отечеством II степени», Почетная грамота Президента, Благодарность Президента устанавливается персональная надбавка независимо от занимаемой должности и вида экономической деятельности организации в размере 1 тыс. руб.. При наличии у работника нескольких почетных званий персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

За отраслевые (ведомственные) звания , награды Рязанской области ; Медаль К.Д. Ушинского, Почетная грамота Министерства образования и науки РФ, Почетное звание «Почетный гражданин Рязанской области», Памятный знак «За наивысшие достижения», Памятный знак «Благодарность от земли Рязанской», Знак «За безупречную службу», Знак «За усердие», Почетное звание «Почетный работник образования Рязанской области» устанавливается ежемесячная надбавка в размере - 500 руб. Благодарность Министерства образования и науки РФ, Почетные грамоты Министерства образования Рязанской области, Благодарность Министерства образования Рязанской области , Почетные грамоты Губернатора Рязанской области, Благодарность Губернатора Рязанской области, ценный подарок Губернатора Рязанской области, благодарственное письмо Губернатора Рязанской области, Почетная грамота Рязанской областной Думы, Благодарность Рязанской областной Думы, ценный подарок Рязанской областной Думы , устанавливается надбавка в размере 500 рублей в течении года со дня получения, Нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ» устанавливается надбавка до 20% от должностного оклада .

За квалификационную категорию в следующих процентах к должностному окладу с учётом объёма работы: имеющим высшую

квалификационную категорию в размере 1 тыс. руб ежемесячно; имеющим первую квалификационную категорию в размере 500 руб. ежемесячно..

Работникам устанавливается персональная надбавка: победителям и лауреатам областного этапа конкурса «Учитель года России» на срок в течении одного года после проведения конкурса в размере 3000 руб. ежемесячно, победителям районного этапа конкурса «Учитель года России» на срок в течении одного года после проведения конкурса в размере 1000 руб. ежемесячно.

Молодым специалистам , занимающим педагогические должности , окончившим высшие учебные заведения , со стажем работы до трех лет в размере 5000 рублей, в течении трехлет