


Рассмотрено на
общем собрании работников
МОУ «Малечкинская школа»
Протокол от 16.11.2020 № 2

Председатель профсоюзного ко-
митета МОУ «Малечкинская
школа»  Г.В. Муравьева
протокол от 16.11.2020 № 1

Директор
 Е.А. Бритвина
приказ от 16.11.2020 № 260



Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МОУ «Малечкинская школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением главы Череповецкого муниципального района от 09.12.2008 № 1177 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района» (с изменениями), Положением об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность муниципальных образовательных учреждений Череповецкого муниципального района, утвержденным постановлением администрации Череповецкого муниципального района от 05.02.2018 г. № 161 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных образовательных учреждений Череповецкого муниципального района)» и определяет размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам.

1.2. Для распределения выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению надбавок стимулирующего характера по результатам труда (далее – Комиссия), персональный состав которой утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

Для определения трудового стажа работников и надбавок за стаж работы создается комиссия по установлению стажа работников, персональный состав которой утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

1.3. Заседания Комиссии проводятся перед очередной тарификацией, при изменении условий работы, приеме работников на работу, для установления надбавки за качество выполняемых работ проводятся не реже двух раз в год – в январе и сентябре, а также для распределения премиальных выплат.

Заседания комиссии по установлению стажа работников проводятся перед очередной тарификацией, при приеме работников на работу, а также при возникновении у работника права на установление или изменение выплаты за стаж работы.

1.4. Установление надбавок стимулирующего характера работникам образовательного учреждения за качественные показатели результативности труда, а также выплата премий осуществляются за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества работы,

развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.5. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников образовательного учреждения носит государственно-общественный характер.

1.6. Процентное соотношение фонда стимулирующих надбавок и премиального фонда в стимулирующем фонде оплаты труда образовательного учреждения устанавливается по решению руководителя образовательного учреждения, принятому по согласованию с выборным профсоюзным органом – профсоюзным комитетом (представительным органом трудового коллектива) и с учетом мнения Управляющего совета школы.

1.7. Руководитель образовательного учреждения на основании протокола Комиссии издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения.

2. Виды стимулирующих выплат.

2.1. Выплата за стаж работы в организации.

2.1.1. Надбавка за стаж работы в Организации устанавливается работникам, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада (для педагогов с учетом педагогической нагрузки)
до 3 лет	12
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

2.1.2. Надбавка за стаж работы в Организации устанавливается работникам, занимающим должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

2.1.3. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в Организации на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 и 4.1.2 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Организации;

время обучения работников Организации в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), если работники работали в Организации до поступления на обучение не менее девяти месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организации не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Организацией;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

2.1.4. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных или общественных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

2.1.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, определяется комиссией по установлению стажа работников на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж работы.

Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа руководителя образовательного учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа работников.

2.1.6. При временном исполнении обязанностей иного работника надбавка за стаж начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Организации в пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Организации устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Организации.

Критериями определения размера надбавки являются:

- интенсивность работы;
- производительность труда;
- сложность выполняемых работ;
- достижение плановых или иных показателей работы.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и настоящим положением.

2.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Организаций устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного

класса») в размере 20 процентов должностного оклада с учетом педагогической нагрузки.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

2.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

2.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Организации в пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничивается.

2.3.3. Надбавка за качество выполняемых работ работникам Организации устанавливается за результаты работы на основе показателей оценки качества профессиональной деятельности, принимаемых образовательным учреждением самостоятельно по согласованию с профсоюзным комитетом (представительным органом трудового коллектива) для каждой категории работников отдельно (Приложение).

2.3.4. Максимальное количество баллов по каждому показателю определяется для каждой категории работников отдельно.

2.3.5. Работник самостоятельно заполняет показатели оценки качества деятельности за соответствующий период и представляет данные материалы на рассмотрение в Комиссию. Если работник своевременно не предоставляет заполненные листы с показателями работы, то комиссия определяет баллы данному работнику по своему усмотрению без учета его мнения.

2.3.6. На заседании Комиссии анализируются предоставленные материалы и выставляются баллы по каждому показателю.

2.3.7. Секретарь Комиссии составляет сводный протокол по всем работникам общеобразовательного учреждения в разрезе показателей, итогового балла по каждому работнику, суммой всех итоговых баллов.

2.3.8. Комиссией определяется денежное содержание одного балла - основного расчётного показателя для определения размера стимулирующих надбавок каждому работнику путем деления денежного выражения общего фонда стимулирующих надбавок на общее число баллов всех работников образовательного учреждения.

Размер надбавки стимулирующего характера в денежном выражении каждому работнику образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

$$СН_p = \frac{\Phi_{сн}}{СБ_в} \times СБ_p \quad ;, \text{ где:}$$

$СН_p$ - стимулирующая надбавка конкретному работнику;

$\Phi_{сн}$ - фонд надбавок за качество и напряженность;

$СБ_в$ - сумма баллов всех работников образовательного учреждения;

$СБ_p$ - сумма баллов конкретного работника образовательного учреждения по показателям оценки качества его профессиональной деятельности.

В итоговом протоколе устанавливается надбавка в денежном выражении каждому работнику образовательного учреждения в рамках выделенного

фонда для распределения путем умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым работником.

Протокол подписывается председателем, членами комиссии.

2.3.9. Председатель Комиссии знакомит каждого работника образовательного учреждения с результатами работы Комиссии.

2.3.10. В случае несогласия работника с оценкой деятельности по какому-либо показателю работник имеет право обратиться к руководителю учреждения с заявлением о несогласии с оценкой. Заявление работника и протокол Комиссии с оценкой профессиональной деятельности передаются на рассмотрение собрания трудового коллектива (Педагогического совета) для вынесения окончательного решения.

2.3.11. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается также за выполнение обязанностей:

- по формированию фонда учебников, в том числе по взаимобмену – до 2000 руб.;
- редактора школьного сайта – до 1500 руб.;
- в системе ГИС «Образование» - до 1500 руб.;
- по составлению расписания уроков – до 1500 руб.;
- по подготовке и проведению методических мероприятий – до 1500 руб.;
- руководителя школьного музея – до 1000 руб.;
- координатора юнармейского отряда, руководителя отряда ЮИД – до 1000 руб.;
- по правовой экспертизе локальных актов организации – до 2000 руб.;
- в ЕЦИС, на сайте bus.gov.ru – до 1000 руб.;
- а также других работ на основании решения Комиссии.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимает Комиссия.

2.3.12. Руководитель образовательного учреждения на основании итогового протокола Комиссии издает приказ об установлении стимулирующих надбавок за качество выполняемых работ.

2.3.13. В случае корректировки стимулирующего фонда оплаты труда в течение полугодия руководитель общеобразовательного учреждения имеет право изменить надбавку на процент корректировки приказом, принимаемым по согласованию с профсоюзным комитетом (представительным органом трудового коллектива).

2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.4.1. Премия по итогам работы устанавливается:

- за квартал,
- за учебный и календарный год.

2.4.2. Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии Организации, муниципальной и региональной системы образования;

– качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

2.4.3. На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

2.4.4. Размер премии устанавливается в пределах фонда оплаты труда Организации и предельными размерами не ограничивается.

2.4.5. Премию распределяет Комиссия.

2.4.6. Периодичность заседаний Комиссии для распределения премиальных выплат по итогам работы - по необходимости.

2.4.7. Письменные предложения по премированию вносятся руководителем, заместителями руководителя, отвечающими за определённые направления работы, членами Комиссии.

2.4.8. Решение об установлении премиальных выплат по итогам работы принимает Комиссия. На основании протокола Комиссии издается приказ об установлении премиальных выплат по итогам работы.

2.4.9. Премирование работника, имеющего дисциплинарное взыскание, не допускается.

2.4.10. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных и учебных отпусков;
- повышения квалификации.

2.4.11. Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор в связи с переводом на другую работу в образовательное учреждение, выходом на пенсию, увольнением в связи с ликвидацией учреждения, сокращением штата и по другим уважительным причинам, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде.

2.4.12. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество УВР) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника;
- высокий уровень заболеваемости сотрудника;
- рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания, отдыха и т.д.;
- халатное отношение к сохранности МТБ;
- пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри школы и на районном, областном уровнях;

- наличие ошибок в ведении документации, несвоевременная отчетность;
- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие конфликтных ситуаций),
- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, а также других норм, установленных локальными актами Организации.

Показатели оценки качества профессиональной деятельности
работников МОУ «Малечкинская школа»