Рассмотрено и принято на собрании трудового коллектива МБОУ «СОШ №6 г.Юрги»

СОГЛАСОВАНО
Протокол
первичной профсоюзной
организации
от № 1 от 30.08.2022
Вшивкова М.А._____

УТВЕРЖДАЮ.
Директор МБОУ
«СОШ №6 г.Юрги»
Т.З. Абоносимова_____
приказ от 02.09.2022
№278-ос

Абоносимова
Татьяна
Зиновьевна

Подписано цифровой подписью: Абоносимова Татьяна Зиновьевна
DN: 1.2.643.3.131.1.1=120C343233303034353030383835, 1.2.643.100.3=120B303336323139383534353 6, email=cbuogorod@mail.ru, c=RU, st=Кемеровская область, l=Юрга, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №6 Г.ЮРГИ", givenName=Татьяна Зиновьевна, sn=Абоносимова, cn=Абоносимова Татьяна Зиновьевна
Дата: 2023.03.15 15:27:24 +07'00'

ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «Средняя общеобразовательная школа № 6 г. Юрги»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Положение о материальном стимулировании работников МБОУ «СОШ №6 г. Юрги» (далее - Учреждение) разработано педагогическим коллективом в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных качественных и количественных показателей работы, строгое соблюдение Устава Учреждения, правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решений педагогического совета Учреждения.

Положение устанавливает критерии и размеры стимулирующих выплат для работников учреждения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности.

1.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы труда;
- выплаты за качество выполняемых работ ;
- иные поощрительные и разовые выплаты (при наличии экономии).
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

1.3. Специальная выплата педагогическим работникам образовательных учреждений, являющимися молодыми специалистами (далее – выплата молодым специалистам, учреждений соответственно), в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 №86-ОЗ «Об образовании».

1.4. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимися наставниками молодых специалистов муниципальных образовательных учреждений в размере 5748 (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

К заявлению прилагаются следующие документы:

- копия паспорта;
- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;
- копия трудовой книжки;
- копия приказа о назначении на должность педагогического в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

1.5. Премиальные выплаты по итогам работы могут быть установлены вновь принятым на работу сотрудникам из других общеобразовательных учреждений.

Вновь прибывшим в Учреждение работникам из других образовательных Учреждений премиальные выплаты по итогам работы производятся согласно

занимаемой должности в соответствии с оценочным листом образовательного учреждения, из которого он прибыл.

1.6. Премиальные выплаты за качество выполняемой работы вновь прибывшим работникам производятся с момента приема их на работу в Учреждение.

1.7. Премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается как основным работникам, так и совместителям.

1.8.Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты Учреждения.

1.9. Данное Положение согласовано с выборным органом первичной профсоюзной организации .

1.10. Положение распространяется на всех работников Учреждения.

2. Премиальные выплат по итогам работы.

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы учителям, в том числе педагогическим работникам Учреждения, из средств стимулирующего фонда осуществляется рабочей группой по проведению мониторинга оценки качества деятельности работников Учреждения, образованной в Учреждении, согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждается приказом директора Учреждения.

2.2. Критерии оценки качества деятельности учителей, в том числе педагогических работников Учреждения отражены в приложении №1 к настоящему положению.

2.3. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются учителям, в том числе педагогическим работникам, на основании результатов их деятельности на период:

январь – август; сентябрь - декабрь.

2.4. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для учителей, в том числе педагогических работников Учреждения, в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.5. Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается Учреждением самостоятельно с обязательным участием выборным органом первичной профсоюзной организации .

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.6. Устанавливается следующее соотношение максимального количества баллов по результативности работы учителей, в том числе педагогических работников:

2.6.1. максимальное количество баллов, которое может набрать учитель, в том числе педагогические работники, в соответствии с оценкой деятельности, составляет 100 баллов:

2.7. Учреждение каждому показателю эффективности деятельности категории работников устанавливает индикатор измерения.

2.8. Каждый индикатор измерения оценен определенным количеством баллов.

2.9. Сумма баллов по индикаторам измерения дает итоговое количество баллов по одному показателю эффективности деятельности учителей, в том числе педагогических работников.

2.10. Общая сумма баллов показателей эффективности деятельности составляет максимальное количество баллов.

2.11. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляется полностью или частично в соответствии с приказом директора Учреждения.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период восстанавливается на основании приказа директора Учреждения.

2.12. Учреждение по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов.

2.13. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат:

- по итогам работы;
- порядок определения стоимости балла;
- возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде;
- порядок определения размера причитающихся выплат, которые закреплены в данном Положении.

2.14. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы учителям и педагогическим работникам Учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат и фактически набранного количества баллов работниками Учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение Учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. В Положении о распределении стимулирующего фонда Учреждения предусматривается такой порядок.

2.15. Руководитель Учреждения обеспечивает в установленные сроки предоставление в рабочую группу результаты проведения мониторинга оценки качества деятельности работников Учреждения по видам премиальных выплат, по итогам работы учителей, в том числе педагогических работников Учреждения с заполненной информацией:

- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года по видам выплат;
- об итоговом количестве набранных баллов учителями и педагогическими работниками Учреждения;
- о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

2.16. На стимулирующие выплаты по итогам работы начисляется районный коэффициент.

3. Порядок заполнения оценочных листов.

3.1. Учителям, в том числе педагогическим работникам Учреждения, выдается оценочный лист, в котором они проставляют баллы в соответствии с критериями оценки качества деятельности работников Учреждения.

3.2. Последовательность оценивания результатов деятельности в соответствии с принятыми критериями:

- оценочный лист и портфолио учитель сдает руководителям предметных методических объединений учреждения;
- педагогические работники сдают заместителю директора по ВР;
- руководители предметных методических объединений согласовывают оценку деятельности с заместителями директора по УВР и передают заполненные

учителями оценочные листы с портфолио в рабочую группу по проведению мониторинга оценки качества деятельности работников учреждения для работы;

- рабочая группа заполняет таблицу результатов мониторинга деятельности работников Учреждения, подготавливает проект приказа и передает сводную ведомость на согласование.

3.3. Рабочая группа по проведению мониторинга оценки качества деятельности работников Учреждения, в состав которой входит администрация, руководители методических объединений учителей предметников, председатель профсоюзной организации (далее рабочая группа); утверждается приказом руководителя Учреждения; рассматривает размеры стимулирующих выплат по итогам работы по каждому работнику Учреждения. Решение рабочей группы согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации .

Учителя, в том числе педагогические работники Учреждения, имеют право присутствовать на заседании рабочей группы, давать необходимые пояснения.

Рабочая группа принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение рабочей группы оформляется протоколом, на основании которого директор Учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации . Согласованный и утвержденный приказ по Учреждению является основанием для начисления учителям, в том числе педагогическим работникам Учреждения, премиальных выплат по итогам работы.

3.4. В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора принимаются меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

При положительном решении вопроса в оценочный лист вносится исправление, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению.

Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания рабочей группы.

После этого вносятся исправления в оценочный лист с указанием даты заседания рабочей мониторинговой группы по проведению мониторинга оценки качества и подписи председателя комиссии, и по данным результатам работнику выставляется количество набранных баллов.

4. Порядок расчета стимулирующих выплат по итогам работы.

4.1. Расчет стоимости одного балла для исчисления суммы премиальных выплат вычисляется по следующему алгоритму:

- устанавливается сумма средств, выделенных на стимулирующие выплаты по итогам работы, (100% стимулирующего фонда учителей, в том числе педагогических работников);
- подсчитывается общее количество набранных баллов категории работников (учителя, педагогический персонал);
- производится расчет стоимости одного балла по формуле: сумма средств, выделенных на установление премиальных выплат, делится на количество набранных баллов работниками Учреждения;
- производится окончательный расчет премиальных выплат;
- готовится проект приказа и передается на согласование выборному органу первичной профсоюзной организации ;
- после согласования директор Учреждения издает приказ.

Размер премиальных выплат работнику определяется исходя из стоимости одного балла и набранного количества баллов.

5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

5.1. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых устанавливаются выплаты работникам, определяется Учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых муниципальными органами управления образованием, администрацией Учреждения.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности Учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы).

5.2. В целях исполнения действующего законодательства (Федерального закона от 07.03.2018 N 41-ФЗ "О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размера оплаты труда») ; в соответствии со ст.133 Трудового кодекса Российской Федерации производить выплаты до размеров минимальной оплаты труда в соотношении с нагрузкой.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по должностям работников Учреждения (согласно штатному расписанию) в виде премий в абсолютных величинах:

Учителям:

- за организацию общественно полезного труда – 2000 рублей;
- за ведение протоколов педагогического совета, совещания при директоре, протоколов собрания трудового коллектива, комиссии по премированию – 1500 рублей;
- за поддержку института наставничества, наставнику молодого специалиста - 5748 рублей;

Для прочих работников Учреждения

- работу по охране прав детства, контроль организации горячего питания, уполномоченному по правам ребенка – 6000 рублей;
- обслуживание программы Linux, интерактивных досок инженеру – 4500 рублей;
- организацию работы телевидения (съемка) – 2000 рублей;
- работу с методической литературой, оформление подписных изданий – 6000 рублей;
- за работу с военкоматом – 500 рублей;
- за работу с электронной почтой – 2000 рублей;
- за работу с внебюджетными средствами – 2000 рублей;
- за ведение табеля учета использования рабочего времени – 1500 рублей;
- за качественное ведение электронного банка данных учителей –1500 рублей;
- за квалифицированную работу с техническим оснащением процесса делопроизводства – 1000 рублей;
- за заполнение электронной школы 2.0. – 2000 руб;
- за заполнение ФИС ФРДО - 1500 руб.;
- за подготовку и обслуживание лабораторного оборудования в учебном процессе – 2000 рублей;
- за содержание и обслуживание технического оборудования в кабинете физики – 2200 рублей;
- за содержание участка в соответствии с требованиями СанПина, создание условий комфорта – 2500 рублей;
- за обеспечение сохранности материальных ценностей, отсутствие фактов хищения имущества (библиотечного фонда) – 2000 рублей;
- за контроль и обеспечение сохранности материальных ценностей – 4000 рублей;

- за обеспечение сохранности материальных ценностей, отсутствие фактов хищения имущества (в вечернее время) – 2000 рублей;
- за своевременный ремонт, содержание здания школы в надлежащем состоянии – 5000 рублей;
- за контроль организации горячего питания – 2500 рублей.

5.4. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определен Учреждением исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя Учреждения.

5.5. Выплаты за интенсивность производятся за фактически отработанное время.

5.6. На стимулирующие выплаты за интенсивность труда начисляется районный коэффициент.

6. Выплаты за качество выполняемых работ

6.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения приказом руководителя Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией в виде премий.

6.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- учителям, в том числе педагогическим работникам учреждения, награжденным грамотой Министерства просвещения, - 540 рублей;
- за звание «Почетный работник РФ» заместителям директора по УВР и педагогическим работникам, не имеющим педагогическую нагрузку, - 1000 рублей.

6.3. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютной величине за фактически отработанное время.

6.4. На выплаты за качество выполняемых работ начисляется районный коэффициент.

7. **Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет.**

7.1. Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы устанавливаются работникам Учреждения приказом руководителя по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

7.3. Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы устанавливаются работникам Учреждения на календарный год.

7.3. За непрерывный стаж работы принимается непрерывный стаж работы в сфере образования.

7.4. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы в Учреждении (по занимаемой должности) педагогическим работникам устанавливается за период:

- с 1 до 5 лет – 400 рублей;
- с 5 до 15 лет – 600 рублей;
- с 15 до 25 лет – 800 рублей;
- более 25 лет – 1000 рублей.

7.5. Размер стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы устанавливается работникам Учреждения в фиксированной сумме и максимальным значением не ограничен.

7.6. Размер стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы изменяется в зависимости от изменения стажа работы в сфере образования.

7.7. На стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет начисляется районный коэффициент.

8. Иные поощрительные и разовые выплаты

8.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в Учреждении из фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных

средств централизованного фонда Учреждения.

8.2. Целью премирования является материальное поощрение работников Учреждения за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности, выполнение конкретных мероприятий и заданий по основным направлениям деятельности.

8.3. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам приказом директора Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

8.4. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается Учреждением в абсолютном значении.

8.5. В Учреждении установлены следующие виды поощрительных выплат:

- разовая единовременная премия;
- материальная помощь.

8.6. Разовая единовременная премия за качественное выполнение методической, художественно-оформительской и другой работы;

- подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, выставкам, марафонам;
- высокий уровень проведения открытых уроков для педагогических работников Учреждения, для педагогических работников города, области;
- высокий уровень проведения внеклассных мероприятий (смотров, конкурсов);
- внедрение новых форм и методов обучения;
- высокий уровень проведения летней оздоровительной кампании;
- выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок;
- высокий уровень проведения методических семинаров;
- высокий уровень проведения предметных семинаров;
- качественное дежурство по этажам;
- качественное выполнение работ по подготовке школы к новому учебному году;
- обеспечение своевременного и качественного проведения ремонтных работ;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел);
- подведение итогов работы за определенный период (квартал, полугодие, год);
- повышенное соблюдение норм и правил санитарии, норм пожарной безопасности.

8.7. Иные поощрительные выплаты могут выплачиваться работникам Учреждения к знаменательным датам в следующих размерах:

- к праздничным дням и профессиональным праздникам (23 февраля, 8 марта, день учителя, новый год) - 500 рублей;
- при награждении работников Почетными грамотами Министерства образования Кемеровской области - Кузбасса – 1000 рублей;
- по итогам работы за календарный год при наличии фонда экономии заработной платы – 5000 рублей;
- по итогам подготовки учреждения к новому учебному году педагогическому и прочему персоналу – 5000 рублей;
- победителю школьного этапа конкурса «Учитель года» - 2000 рублей;
- лауреату школьного этапа конкурса «Учитель года» - 1000 рублей;
- участнику школьного этапа конкурса «Учитель года» - 500 рублей.

8.8. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работников Учреждения по согласованию с выборным органом профсоюзной организации Учреждения, утверждается приказом директора Учреждения в следующих размерах:

- при несчастном случае – 2000 рублей;

- на погребение близких родственников (родителей, детей) – 2000 рублей;
- при рождении ребенка – 2000 рублей;
- юбилейный день рождения (50, 55, 60, 65 и.т.д. лет со дня рождения) – 2000 рублей;
- при уходе на заслуженный отдых – 2000 рублей;
- при бракосочетании – 2000 рублей;

8.9. На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

8.10. Премии не ограничиваются предельными размерами, но устанавливаются в пределах сложившейся экономии.

8.11. Премии и материальная помощь выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы.

9. Порядок премирования.

9.1. Рассмотрение кандидатур и утверждение состава премиальной комиссии производится на общем собрании трудового коллектива;

9.2. В состав премиальной комиссии входят:

- председатель выборного органа первичной профсоюзной организации;

- 3 члена коллектива, в том числе из вспомогательного и обслуживающего персонала;.

9.3. Предложения по конкретным размерам премий готовятся администрацией Учреждения и выносятся на обсуждение комиссии по премированию.

9.4. На основании решения комиссии по премированию издается приказ директора Учреждения.

9.5. Премирование и материальная помощь распространяются на всех работников данного Учреждения.

9.6. Заседание премиальной комиссии оформляется протоколом, в котором фиксируется ход обсуждения вопросов, предложения и замечания участников комиссии.

Протоколы подписываются председателем и секретарем.

10. Основание для лишения премии.

10.1. Нарушение трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированных в приказах по Учреждению, являются основанием для лишения премии.

10.2. Работники, получившие взыскания, лишаются премии на тот расчетный период, в котором допущено нарушение.