

СОГЛАСОВАНО:
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПК



УТВЕРЖДАЮ
ДИРЕКТОР ШКОЛЫ

А.Ф. Валиулина
Приказ № 17 от 01.03.2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О выплатах стимулирующего характера работников МБОУ «Приисковская СОШ»

Положение вводится для унификации методов материального стимулирования, используемых в учреждении. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде работников, учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности учреждения по реализации уставных целей.

Положение является локальным актом учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, ст.32 Закона Российской Федерации «Об образовании», Законом Республики Хакасия от 12 ноября 2008г. №65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений Методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных учреждения Республики Хакасия на новую систему оплаты труда»; Постановлением Администрации муниципального образования Орджоникидзевского района «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Орджоникидзевского района, переводимых на новую систему оплаты труда № 322 от 30.05.2011г. (с последующими изменениями); Положением «О новой системе оплаты труда работников МБОУ «Приисковская СОШ» и регулирует правоотношения в сфере выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Приисковская СОШ». Уставом муниципального учреждения, локальными нормативными актами (настоящим положением, коллективным договором) и иными нормативными правовыми актами в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного процесса, развитии их творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, стимулировании их профессионального роста и повышении ответственности за конечные результаты труда.

Настоящее положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников МБОУ «Приисковская СОШ».

Стимулирующие надбавки по результатам педагогической деятельности выплачиваются из стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, направляемой на эти цели. Стимулирующие надбавки являются составной частью заработной платы работников и учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством. Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы педагогических работников школы.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников муниципальных учреждений. Выплаты стимулирующего характера учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда и включают в себя.:

- выплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя из расчета 1000 рублей в месяц в классе наполняемостью 14 и более человек;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

К выплатам стимулирующего характера, в том числе относятся:

- выплаты за почетное звание, ученую степень, ученое звание;

- выплаты молодым специалистам.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическим работниками в пределах выделенного финансирования.

1.4. Положение содержит единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.5. Порядок, размер и сроки выплат стимулирующего характера для каждой категории работников, полученные на основании данного Положения, закрепляются приказом директора школы.

1.6. В дальнейшем настоящее Положение предусматривает корректировку и изменения.

2. Условия выплат стимулирующего характера

2.1. Учреждение самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

2.2. Стимулирующие выплаты сотрудникам устанавливаются Комиссией по решению руководителя с учетом мнения профсоюза в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда. Заседания по распределению стимулирующих выплат проводятся ежемесячно.

2.3. Размер стимулирующей надбавки работникам школы устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу).

2.4. Стимулирующие надбавки к должностному окладу директора школы устанавливаются управлением образования администрации Орджоникидзевского района.

2.5. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее - **Комиссия**)

2.6. Директор школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа и Комиссии по распределению стимулирующих выплат имеет право сокращать или снимать надбавку (доплату) в случае, если работник не качественно выполняет свои обязанности по должности, выполняет их не в должной мере.

2.7. Директор школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа и Комиссии вправе определять размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премий, на основе критериев определения достигнутых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений в соответствии с **Положением** о выплатах стимулирующего характера работников.

Настоящее Положение утверждается директором школы при согласовании с профсоюзным комитетом школы и педагогическим коллективом и вводится в действие приказом директора школы.

2.8. Предложения по изменению содержания настоящего Положения представляются для обсуждения общему собранию трудового коллектива

2.9. Расчет размеров стимулирующих выплат производится ежемесячно.

2.10. Поощрительные выплаты работникам школы не зависят от стажа работы, объёма нагрузки, не ограничиваются максимальными размерами, но суммарно не могут превышать соответствующий фонд оплаты труда школы.

2.11. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3. Порядок выплат стимулирующего характера работников школы

3.1. Для подведения итогов и определения размера выплат приказом директора ОУ назначается Комиссия по определению стимулирующих выплат для педагогического персонала, административного и учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала и членов профсоюза.

3.2. Поощрительные выплаты их стимулирующей части фонда оплаты труда работникам осуществляется в виде премий или в виде стимулирующих надбавок (доплат), размер которых определяется с начала учебного года. Стимулирующие выплаты осуществляются на основе утвержденных критериев и показателей качества и результативности труда. (Приложение № 1 к Положению о выплатах стимулирующего характера).

3.3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы устанавливаются на основании представленного педагогом самоанализа (**листа самооценки**) деятельности за месяц (квартал) по форме в соответствии с утвержденными критериями, мониторинга результативности и качества деятельности педагога. Стимулирующие выплаты не ограничиваются определенными размерами. Оценочный лист — способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности педагогических работников, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития, объективной оценки его компетентности. Оценочный лист педагогических работников — индивидуальные сведения, где зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

3.4. Надбавки к ставкам (должностным окладам) устанавливаются за высокое качество работы, интенсивность и напряженность труда, а также работникам, имеющим почетные звания (оплата производится по более высокому званию).

4. Организация деятельности комиссии

4.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением директора ОУ, которое утверждается приказом по учреждению.

4.2. В состав Комиссии входят члены администрации учреждения, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагога, члены первичной профсоюзной организации.

4.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

4.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

4.5. Заседания Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии.

4.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

4.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом.

5. Рассмотрение и утверждение размера стимулирующих выплат

5.1. Распределение выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Приискская СОШ» по результатам труда производится директором ОУ по согласованию с комиссией и профсоюзным органом.

5.2. Размер стимулирующей надбавки каждому работнику устанавливается приказом директора школы на основании результатов мониторинга профессиональной деятельности каждого работника один раз в месяц (не позднее 25 числа каждого месяца, следующего за истекшим, за который производится стимулирующая выплата) и решения Комиссии.

Формула расчёта:

Экспертной комиссии и определяет размеры поощрительных выплат каждого поощряемого работника по формуле:

$$P_p = \frac{\Phi_o}{B_o} \cdot x \cdot C$$

где P_p - размер поощрительной выплаты работнику учреждения;

Φ_o - доля стимулирующего фонда оплаты труда, определяемого для поощрительных выплат;

B_o - общая сумма баллов, набранная всеми работниками учреждения, прошедшими экспертную комиссию;

C - сумма баллов, набранная работником для поощрительных выплат;

Функциональные обязанности и регламент работы членов комиссии

1. Председатель комиссии:

руководит ее деятельностью;

проводит заседания комиссии;

распределяет обязанности между членами комиссии;

2. Члены комиссии:

рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников;

принимают решения о соответствии деятельности работника;

обеспечивают объективность и прозрачность принимаемых решений;

осуществляет анализ и оценку результатов мониторинга; профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев;

принимают решение о лишении работника стимулирующих выплат.

3. На основании всех материалов комиссия по организации подсчитывает количество баллов, определяет стоимость баллов и сумму стимулирующих выплат каждому работнику.

4. Комиссия оформляет протокол, который подписывается председателем и членами комиссии.

5. Итоговое решение о размерах стимулирующих выплат оформляется приказом директора.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом принципов:

- ✓ объективности. Размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- ✓ предсказуемости. Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- ✓ адекватности. Вознаграждение должно быть адекватным трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- ✓ своевременности. Вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- ✓ справедливости. Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- ✓ прозрачности. Решения о выплатах и их размерах должны приниматься с учетом мнения представительного органа работников.

6. Условия снижения и отмены стимулирующих выплат работникам школы.

6.1. При установлении стимулирующих выплат директор школы имеет право отменить выплату стимулирующего характера работникам или уменьшить ее размер.

6.2. Размер стимулирующих выплат для всех работников школы может отменяться или снижаться за:

- ✓ нарушение Трудового кодекса Российской Федерации;
- ✓ нарушение Закона Российской Федерации «Об образовании»;
- ✓ низкий уровень исполнительской дисциплины;
- ✓ нарушение трудовой дисциплины;
- ✓ невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- ✓ нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- ✓ нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- ✓ халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- ✓ пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий, проводимых в системе образования;
- ✓ при отсутствии средств в фонде стимулирования.

6.3. Размер стимулирующих выплат для педагогов школы может снижаться за:

- ✓ несданные либо не сданные вовремя отчеты, планы работы, учебные программы, аналитические материалы;
- ✓ нарушение требований по ведению школьной документации (личные дела обучающихся, журналы учебных и внеклассных занятий и т.д.)
- ✓ отсутствие без уважительной причины на уроке, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, научно-методическом совете, заседаниях методических объединений, открытых общественных мероприятиях;
- ✓ невыполнение плана развития кабинета, неудовлетворительное содержание кабинета (несоответствие нормам СанПиНа, неудовлетворительное содержание мебели);
- ✓ недобросовестное исполнение обязанностей дежурного учителя;

- ✓ наличие обоснованных и подтвержденных служебным расследованием жалоб обучающихся, родителей и (законных представителей) детей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы), на персонал (за невнимательное и грубое отношение к работникам и воспитанникам), нарушение педагогической этики,
- ✓ нарушение инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся;
- ✓ наличие серьезных нарушений в ведении нормативных документов.
- ✓ при отсутствии средств в фонде стимулирования.

7. Апелляции работников школы к Комиссии и порядок внесения изменений в распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Комиссией

7.1. С момента заполнения и представления оценочного листа комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работнику, последний в течение 3 дней вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

7.2. Основанием для подачи заявления работником может быть:

- факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением правовых норм;
- технические ошибки, допущенные комиссией при подведении итогов мониторинга, результатов самооценки педагогического работника;

7.3. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

7.4. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

7.5. В случае несогласия работника общеобразовательного учреждения с обоснованным ответом комиссии по результатам дополнительной проверки результатов его профессиональной деятельности, работник может обратиться с апелляцией к руководителю общеобразовательного учреждения и в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации, обосновав свою точку зрения на его заседании.

7.6. Руководитель общеобразовательного учреждения может инициировать дополнительное расследование в отношении оценки профессиональной деятельности работника, признать доводы работника обоснованными, признать доводы работника несостоятельными.

7.7. По истечении 8 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

8. Показатели премирования.

Учитель премируются за качественное и своевременное выполнение показателей по организации учебно-воспитательного процесса, которые включают в себя:

Учебную деятельность

Создание условий для осуществления УВП

Развитие педагогического творчества

Организация внеклассной и внешкольной работы

Воспитательная деятельность

Исполнительская дисциплина

Сохранение здоровья учащихся

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящее положение вступает в силу с момента издания приказа по ОУ об утверждении настоящего Положения.

9.2. Настоящее Положение будет действовать до принятия нового Положения о материальном стимулировании. Дополнения и изменения к настоящему Положению вносятся в соответствии с Законодательством Российской Федерации.