

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
работников школы
Протокол от 10.08.2022 № 11
Председатель З.А. Дубовицкая

УТВЕРЖДЕНО
Приказ от 29.08.2022 № 250
Директор С.В.Черникова

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работникам
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Цнинская средняя
общеобразовательная школа № 2»
Тамбовского района

2022

Общие положения

1.1. Положение о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Цнинская средняя общеобразовательная школа № 2» Тамбовского района (далее Положение) разработано в соответствии Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Цнинская средняя общеобразовательная школа № 2».

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом и устанавливает порядок и условия стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Цнинская средняя общеобразовательная школа № 2» (далее МБОУ «Цнинская СОШ №2»).

1.3. Настоящее Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы работников, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а так же обеспечения стабильности состава трудового коллектива.

1.4. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников МБОУ «Цнинская СОШ №2».

2. Размеры, условия установления, порядок начисления стимулирующих выплат

2.1. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю должностных окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов и выплат компенсационного характера.

2.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.3. Для работников учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера

за квалификацию водителям;

выплаты принятым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе в учреждение;

за интенсивность;

за высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за эффективность деятельности классных руководителей;

единовременное премирование;

выплаты работникам, заключившим договор о целевом обучении со школой.

2.4. Надбавка за **квалификацию водителям** устанавливается от наличия соответствующей категории (к должностному окладу):

Вид доплаты	Размеры доплаты (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	10

2.5. **Специалистам**, впервые приступившим к работе в школе, производится ежемесячная доплата – в размере 20% от должностного оклада, при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется пропорционально часам педагогической работы. Выплачивается в течение года с поступления на работу.

2.6. За интенсивность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ

2.6.1. педагогическим работникам выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ осуществляются на основе самооценки и индивидуальной оценки администрацией школы труда каждого работника и его отношения к своим должностным обязанностям согласно критериям оценки показателей эффективности (далее-критерии), которые разработаны с учетом мнения профсоюзного комитета школы для каждой категории работников (Приложение 1);

2.6.2. учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу за интенсивность выплаты устанавливаются по оценке тяжести и напряженности труда, темпу работы в соответствии с локальным актом, по согласованию с профсоюзным комитетом школы (до 100% к должностному окладу);

2.6.3. учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу за высокие результаты работы, качество выполняемых работ осуществляются на основе самооценки и индивидуальной оценки администрацией школы труда каждого работника и его отношения к своим должностным обязанностям согласно критериям оценки показателей эффективности (далее-критерии), которые разработаны с учетом мнения профсоюзного комитета школы для каждой категории работников (Приложение 2).

2.7. **За эффективность деятельности классных руководителей** осуществляются на основе самооценки и индивидуальной оценки администрацией школы деятельности классного руководителя согласно критериям оценки показателей эффективности (далее-критерии), которые разработаны с учетом мнения профсоюзного комитета школы (Приложение 3).

2.8. Фактический размер стимулирующих выплат устанавливается согласно критериям.

2.9. Порядок начисления и выплаты стимулирующих выплат

2.9.1. Распределение стимулирующих выплат производится в течение учебного года дважды (на первое сентября и первое февраля текущего учебного года) и выплачивается в течение полугодия, следующего за оцененным.

2.9.2. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию введены показатели и шкала показателей. Каждому показателю и критерию присваивается максимальное количество баллов, которое принимается за 200% (учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал), 100% (педагогические работники и другие), 100% (классные руководители).

2.9.3. При определении конкретного размера стимулирующих выплат фактически набранные баллы рассчитываются пропорционально максимально возможным баллам.

2.9.4. Размер выплаты устанавливается в процентном соотношении за интенсивность и высокие результаты работы; качество выполняемых работ всеми работниками учреждения от должностного оклада;

за эффективность деятельности классных руководителей от выплат компенсационного характера за выполнение функций классного руководителя (п. 4.1.3. Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Цнинская средняя общеобразовательная школа № 2» Тамбовского района).

2.9.5. Порядок начисления стимулирующих выплат

Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника в школе приказом директора создается Комиссия, состоящая из представителей администрации учреждения, руководителей филиалов, первичной профсоюзной организации, руководителей ШМО. На первом заседании простым голосованием назначается председатель Комиссии, который несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

Не менее чем за две недели до заседания Комиссии работники передают председателю в Комиссию собственноручно заполненные **представления** оценки показателей эффективности работы работника и классного руководителя для установления стимулирующих выплат (далее оценочные листы) с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность (собственные портфолио за определенный период времени). Данные документы хранятся в течение года.

Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочных листах материалов экспертную оценку результативности деятельности работника.

Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

Оценочные листы работника и классного руководителя, завершающиеся итоговым баллом работника, согласовываются с Управляющим советом, профсоюзным комитетом школы и утверждаются приказом директора.

Проводится собеседование с каждым сотрудником о размере его стимулирующих выплатах, ставится подпись сотрудника об ознакомлении.

В случае несогласия работника с итоговым баллом, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.10. Единовременное премирование

за выполнение особо важных и ответственных работ;
премии по итогам работы (за месяц, полугодие, год).

2.10.1. Выплата премий работникам за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые в случае подготовки учреждения к учебному году, к открытию лагеря дневного пребывания; устранения последствий аварий; подготовки и проведения российских, региональных, муниципальных, школьных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, олимпиад, всероссийских проверочных работ, экзаменов, соревнований; другие работы по мере их возникновения.

2.10.2. Премирование по итогам работы за календарный период (месяц, полугодие, год) производится в случае достижения работниками высоких показателей труда.

2.10.3. Конкретный размер премии определяется после начислений должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ; за стаж непрерывной работы; за квалификацию водителям; выплат молодым специалистам, всем работникам учреждения и не может превышать 200% должностного оклада работника школы.

2.10.4. Размер премии устанавливается в % и (или) абсолютной сумме.

2.10.5. Основанием для выплаты работнику премии являются представления на работников, которые разрабатываются заместителями директора, главным бухгалтером и руководителями филиалов, работниками, курирующими различные направления работы школы.

На основании данных представлений, по согласованию с профсоюзной организацией школы директор принимает решение о премировании и утверждает его приказом.

Для заместителей директора, руководителей филиалов и главного бухгалтера директор по согласованию с профсоюзной организацией школы принимает решение о премировании.

2.11. Выплаты работникам, заключившим договор о целевом обучении со школой.

2.11.1. выплаты распространяются на студентов государственных образовательных учреждений, реализующих программы высшего профессионального образования, обучающихся по направлениям подготовки специалистов для отрасли «Образование» по очной или заочной форме обучения, заключившие договоры о целевом обучении со школой.

2.11.2. Расчет выплат включает в себя ежегодный период с 01 сентября по 30 июня в течение всех лет успешной учебы, выплачивается единовременно при условии предоставления соответствующей справки, подтверждающей факт обучения на конкретном курсе и успешных результатов промежуточной аттестации. За последний год обучения выплата производится в течение месяца с даты выдачи диплома об образовании.

2.11.3. Месячный размер выплат определяется договором о целевом обучении.

2.11.4. Основанием для прекращения выплат является отчисление гражданина из ВУЗа до окончания срока освоения образовательной программы.

2.11.5. В случае отчисления студента по неуважительным причинам, выплаченная сумма за фактический срок обучения подлежат возврату в бюджет школы.