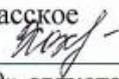


СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МБОУ «СОШ № 8» с.
Спасское

Г. Н. Хохрина
«29» августа 2022 года

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ «СОШ № 8» с.
Спасское
№ 98-А от 29 августа 2022 года
И. В. Лях



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ «СОШ № 8» с. Спасское

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ «СОШ» № 8 с. Спасское (далее – Учреждение), предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.2. Положение разработано на основании Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановления администрации Спасского муниципального района от 01.06.2022 №658-па «Об утверждении Положения «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Спасского муниципального района (с изменениями), и иных нормативно-правовых актов.

1.3. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств руководитель учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ и за высокие результаты труда, предупредив работников об этом в установленном законодательстве порядке.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте, являющимся приложением к коллективному договору, разрабатываются с учетом мотивированного мнения Педагогического совета Учреждения (в соответствии со статьей 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Письмом Минобрнауки России от 22.10.2015 № 08-1729 «О направлении методических рекомендаций»), с учетом мнения профсоюзной организации МБОУ «СОШ №8» с. Спасское, Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников организации.

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности учреждения и педагогических работников (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

2.2. Работникам организации могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- доплата за качество выполняемых работ;
- доплата за высокие результаты работы;
- премии по итогам работы.

2.3. Работникам учреждения устанавливается доплата за **качество** выполняемых работ :

-оказание образовательных услуг в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования;

-отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг;

-участие учащихся (воспитанников) в муниципальных, региональных и всероссийских олимпиадах, конкурсах, смотрах и других общественно значимых мероприятиях;

- итоги успеваемости учащихся (воспитанников);

- результаты промежуточной и государственной (итоговой) аттестации;

- обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

- ответственность за информационную безопасность;

- отсутствие замечаний в части предоставления учреждением информации по отдельным вопросам;

- качественная подготовка первичной учетной документации, отчетов, иных учетных документов;

- оперативное и качественное выполнение заданий руководителя учреждения.

2.4. Предельные размеры доплаты за качество выполняемых работ не могут превышать 200 процентов оклада работника учреждения и устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

2.5. Работникам учреждения устанавливается доплата за **высокие результаты работы**.

2.6. При установлении доплаты за высокие результаты работы учитываются:

-выполнение учреждением в полном объеме муниципального задания, установленного учредителем;

- внедрение в практику современных технологий и информационных систем;
- применение в работе инновационных методов обучения;
- участие в реализации отраслевых программ, проектов;
- работа в рамках реализации программ **наставничества**;
- выполнение особо важных или срочных работ;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2.7. Предельные размеры доплаты за высокие результаты работы не могут превышать 200 процентов оклада работника учреждения и устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

3. Порядок применения премирования работников учреждения по итогам работы.

3.1.Работникам учреждения **премия** по итогам работы, выплачивается с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемая на основе показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

3.2. Премии могут выплачиваться по результатам работы всех категорий работников учреждения, как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении. Премирование производится в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

3.3. При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы учитываются следующие показатели эффективности:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выполнение показателей муниципального задания;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- работа в рамках реализации программ **наставничества**;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

3.4. Премирование работников учреждения по результатам труда осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда.

3.5. Порядок и условия премирования работников учреждения по результатам труда, устанавливаются в соответствии с законодательством, коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения представителя трудового коллектива учреждения.

4. ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ДОПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

Система стимулирующих доплат работникам учреждения предусматривает: разовые и постоянные стимулирующие доплаты.

4.1. **Разовые стимулирующие** доплаты по итогам работы, выплачиваются с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемых на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, при этом может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда .

4.2. Разовые стимулирующие доплаты могут выплачиваться по результатам работы всех категорий работников учреждения, как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении. Доплаты производятся в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

4.3. При определении условий и размеров разовых стимулирующих доплат по итогам работы учитываются следующие показатели эффективности:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выполнение показателей муниципального задания;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

4.4. Разовые стимулирующие доплаты работникам учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения в размере не более 2-х должностных окладов в год.

4.5. Порядок и условия доплат работникам учреждения по результатам труда, включая показатели эффективности труда устанавливаются в соответствии с законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными

нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения представителя трудового коллектива учреждения, Комиссией по доплатам.

4.6. Разовые стимулирующие доплат работникам учреждения по результатам труда осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда.

4.7. **Постоянные стимулирующие доплаты работникам учреждения:**

– устанавливаются на год, полугодие, квартал. Размер и срок (не более 1 года), на который устанавливаются постоянные доплаты, определяется приказом директора школы на основании протокола Комиссии по доплатам в пределах фонда оплаты труда. Предельные размеры доплат за высокие результаты работы не могут превышать 200 процентов оклада работника учреждения

5. Порядок работы Комиссии по доплатам

Установление стимулирующих выплат работникам учреждения из средств стимулирующего фонда определяется Комиссией по доплатам (далее- Комиссия), образованной в учреждении с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

В состав Комиссии входят:

- директор учреждения – председатель Комиссии;
- заместители директора по учебно-воспитательной работе, старший воспитатель;
- председатель первичной профсоюзной организации или его представитель;
- руководители школьных методических объединений;
- заведующий хозяйством.

5.1. В учреждении каждой категории персонала устанавливаются показатели качества и высоких результатов выполняемых работ согласно приложениям .

Каждому показателю качества и высоких результатов выполняемых работ установлены индикаторы измерения.

Каждый индикатор измерения оценен максимальным количеством баллов.

Сумма баллов по индикаторам измерения дает итоговое количество баллов по одному показателю.

Общая сумма баллов по показателям качества и высоких результатов выполняемых работ составляет максимальное количество баллов по определенной категории работников учреждения.

5.2. В установленные учреждением сроки (*вторая декада последнего месяца квартала или по результатам выполненной работы*), администрация учреждения готовит и выносит на обсуждение в Комиссию предложения по доплатам с приложением аналитической информации и оценочных листов показателей деятельности всех работников учреждения. Оценочный лист показателей деятельности работника содержит информацию о:

- достигнутых значений индикаторов качества и высоких результатов выполняемой деятельности, установленных настоящим положением для категории работника;

- набранной сумме баллов;

- подписи и расшифровки подписи работников, с указанием даты заполнения;

5.3. Оценочный лист заполняется на каждого работника учреждения, в котором указываются его показатели деятельности в соответствии с занимаемой категорией работников.

Оценивание индикаторов показателей производится в три этапа: в первую очередь – самим работником, затем руководителем методического объединения (для педагогов, старшим воспитателем для подгруппы дошкольных групп), после этого заместителем директора, курирующим данное направление деятельности. Другие работники оцениваются в первую очередь – самим работником, затем:

- учебно-вспомогательный персонал (педагог-библиотекарь, младший воспитатель, педагог-психолог) – заместителем директора по учебно-воспитательной работе, старшим воспитателем для дошкольных групп;

- обслуживающий персонал – заведующим хозяйством.

Третий этап - коллегиальное решение комиссии .

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

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

Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение Комиссии.

В случае расхождения мнений членов Комиссии решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

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

После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания Комиссии и подписи председателя Комиссии.

5.4. Расчет стимулирующих доплат :

На основании сданных оценочных листов высчитывают количество набранных баллов каждым работником в отдельности и общее количество набранных баллов.

Расчет стоимости одного балла производится математическим путем.

Сумма стимулирующих выплат для каждой категории делится на общее количество набранных работниками по категориям баллов.

По итогам данного расчета устанавливается стоимость одного балла. Исходя из количества набранных работником баллов, производится расчет стимулирующих выплат путем умножения стоимости одного балла на количество установленных в карте баллов. Получившийся результат округляют до целого рубля, дробная часть округляется по правилам математики: цифры после запятой от пяти десятых и более округляются до единицы, менее пяти десятых - не применяются в расчет.

Если сумма выделенных стимулирующих выплат педагогическим работникам не превышает 8000 рублей (восемь тысяч рублей), то распределение стимулирующих выплат возможно по решению собрания педагогического коллектива. Заседание собрания педагогического коллектива оформляется протоколом, директор Учреждения издаёт приказ, где указывается дата и номер заседания педагогического совета учреждения.

5.5. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии по доплатам, давать необходимые пояснения.

5.6. Итоги доплат утверждаются приказом директора учреждения, с приложением заверенных копий протоколов.

6. ПОРЯДОК ЛИШЕНИЯ (УМЕНЬШЕНИЯ) СТИМУЛИРУЮЩИХ ДОПЛАТ

6.1. Размер стимулирующих доплат (**постоянных и разовых**) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью их лишен в случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб, на основании результатов проверок различного уровня;
- необеспечение сохранности здания и имущества.

6.2. Не производится назначение доплат стимулирующего характера следующим категориям педагогических работников школы:

- не проработавшим отчетный период для назначения доплат стимулирующего характера в должности педагога;
- имеющим дисциплинарное взыскание в отчетном периоде.

6.3. Решение о лишении и уменьшении доплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора на основании решения Комиссии по доплатам.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом Учреждения и не должно противоречить ему.

7.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.