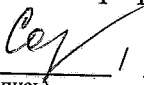


ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ
Председатель
первичной профсоюзной организации


(подпись) / М.Н. Санелина
(расшифровка)

«28» 12 2020 г.

М.П.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ
Директор МБОУ «СОШ № 6»



/ И.В. Перепелюк
(расшифровка)

20 20 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» Чебаркульского городского округа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6» (далее - ОО), подведомственного Управлению образования администрации Чебаркульского городского округа (далее именуется – Положение), разработано в соответствии со ст.135 Трудового Кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», (в ред. Постановлений Правительства Челябинской области от 03.08.2010 № 81-П, от 17.12.2010 № 345-П, от 20.08.2014 № 395-П, от 19.11.2014 № 622-П, от 20.04.2016 № 196-П, от 28.11.2016 № 645-П, от 24.05.2017 № 255-П, с изм., внесенными Постановлением Правительства Челябинской области от 24.10.2008 № 343-П), Постановлением администрации Чебаркульского городского округа от 30.05.2019 № 301 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Чебаркульского городского округа», Постановлением ЧГО от 24.11. 2020 г. № 652 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Чебаркульского городского округа», Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, которые предусматривают основополагающие принципы, нормы и условия оплаты труда, регламентируемые федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, непосредственно связанные с исчислением заработной платы работников общеобразовательных организаций, замещающих должности, включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее - приказ Минздравсоцразвития России № 216н) в целях

обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательных учреждений. Настоящее Положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников и ответственности за конечные результаты труда.

1.2. Положение предусматривает принципы установления стимулирующих надбавок для работников МБОУ «СОШ № 6» (далее – ОО), определяет размеры, условия и порядок их установления.

1.3. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.4. Положение распространяется на всех работников ОО (на администрацию, педагогических работников, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал), как основных сотрудников, так и совместителей.

1.5. Стимулирующие выплаты директору ОО устанавливаются учредителем. Порядок установления стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений, а также порядок рассмотрения вопросов о стимулировании руководителей образовательных учреждений устанавливается нормативными актами учредителя; заместителям директора ОО стимулирующие выплаты характеризующие результаты труда производятся на основании деятельности ОО за отчетный период (квартал).

1.6. Стимулирующие выплаты работникам включают выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом работника с учетом конечных результатов работы ОО, за высокое качество работы. Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы работников ОО.

1.7. Для распределения стимулирующих выплат работникам ОО создается комиссия (далее - Комиссия) с обязательным включением в неё представителя первичной профсоюзной организации ОО. Состав Комиссии утверждается ежегодно приказом директора ОО.

1.8. Настоящее Положение утверждается на общем собрании трудового коллектива.

II. Порядок выплат стимулирующего характера для сотрудников ОО

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ОО распределяется отдельно между педагогическими и непедагогическими сотрудниками, которая формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОО в соответствии с набранными баллами оценочных листов показателей и критериев качества и результативности труда.

2.2. Система стимулирующих выплат работникам ОО включает в себя: гарантированные стимулирующие выплаты, поощрительные выплаты по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников, иные выплаты стимулирующего характера и единовременные премии. Гарантированные стимулирующие выплаты устанавливаются за почетное звание, наличие государственных и отраслевых наград, учёной степени, за стаж, категорию. Они устанавливаются в фиксированных денежных суммах или процентном отношении.

2.3. В основе определения размера стимулирующей надбавки лежат критерии и показатели качества и результативности труда работников ОО (критерии могут

изменяться и дополняться).

2.4. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы работника за предыдущий период (премиальный период – месяц, квартал, год). Если на работника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, то выплаты стимулирующего характера не производятся.

2.5. Конкретные размеры иных выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты, высокое качество выполняемых работ могут устанавливаться в фиксированных денежных суммах или процентном отношении по представлению Комиссии ОО по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.6. С целью привлечения на работу и закрепления молодых специалистов в ОО предусмотрены выплаты за интенсивность работы в начальный период трудовой деятельности из стимулирующего фонда.

Молодыми специалистами для назначения выплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, прибывшие на работу в школу по профилю полученного образования в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего (среднего) профессионального образования (если специалист получал аналогичные выплаты ранее, то п 2.6. не распространяется на данного сотрудника).

2.7. Выплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности в школе со дня заключения трудового договора.

2.8. Единовременное премирование работников производится по следующим основным показателям:

- за достижение высоких результатов деятельности (участие в конкурсах, проектах, НОУ, соревнованиях, предметных неделях, олимпиадах, организация подготовки к ГИА, участие в профессиональных конкурсах, подготовка печатных работ, участие в организации педагогических советов, семинаров, методических объединений, организацию экскурсионной работы, ведение электронного журнала);
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- профессиональный праздник, юбилей (многолетняя качественная работа в данном учреждении);
- соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, создание комфортных условий для организации образовательного процесса;
- высокий процент удовлетворения родителей качеством образовательных услуг (95%), качественное выполнение Муниципального задания;

2.9. Единовременные премиальные выплаты за высокие результаты деятельности назначаются работникам при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Челябинской области, Главой Чебаркульского городского округа, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Челябинской области, Чебаркульского городского округа.

2.10. Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного периода, производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.11. На основании решения Комиссии по распределению стимулирующих

выплат директор ОО издает приказ о выплате денежного вознаграждения (стимулирующих надбавок), в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.12. Распределение стимулирующих выплат работникам по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с учетом мнения представителя первичной профсоюзной организации.

III. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам ОО

- 3.1. Работники ОО до 20 числа текущего месяца предоставляют оценочные листы своей деятельности в соответствии с критериями и показателями с подтверждающими материалами, которые должны быть размещены на сайте ОО или личном сайте: заместители директора, учебно-вспомогательный персонал – директору; учителя - руководителям МО; специалисты (социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования) - заместителям директора по УВР, ВР; программист, лаборант кабинета информатики – заместителю директора по ИОП; технический персонал - – заместителю директора по АХР. Председатели МО, заместители директора по УВР, ВР, ИОП и АХР представляют до 23 числа текущего месяца сводные оценочные листы в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда результаты самооценки своих подчиненных. Ответственность за достоверность информации учителей возлагается на руководителей методических объединений учителей - предметников, специалистов - на заместителей директора по УВР, ВР, ИОП, технический персонал – заместителя директора АХР.
- 3.2. Комиссия на своем заседании осуществляет анализ представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный протокол с указанием баллов по каждому работнику не позднее 24 числа каждого месяца. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) оценочные баллы по данным нарушениям не засчитываются.
- 3.3. Комиссия обязана ознакомить коллектив сотрудников с итоговыми оценочными листами.
- 3.4. С момента знакомства сотрудников с итоговым оценочным листом в течение одного дня сотрудник вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности по установленным критериям председателю Комиссии или директору ОО. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.
- 3.5. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Комиссии с приглашением сотрудника, подавшем апелляцию.
- 3.6. В присутствии сотрудника, подавшего апелляцию, члены Комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии. Комиссия обязана внести изменения в итоговый оценочный

протокол.

- 3.7. Дополнительные стимулирующие выплаты не начисляются или начисляются частично при допущенных нарушениях, подтвержденных результатами проверок, а также при невыполнении критериев оценки качества работы.
- 3.8. Основания отмены или уменьшения стимулирующих выплат за оцениваемый период:
- стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности **полностью отменяются** при следующих обстоятельствах:
 - нарушение сотрудником правил внутреннего трудового распорядка;
 - нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране труда и технике безопасности;
 - нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики);
 - халатное отношение к сохранности материально-технической базы и имущества ОО;
 - невыполнение должностных обязанностей согласно должностных инструкций, локальных актов ОО, приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц ОО;
 - стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности **уменьшаются** (до 50%) при следующих обстоятельствах:
 - некачественное исполнение своих должностных обязанностей;
 - обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
 - некачественное ведение документации (несвоевременное предоставление отчетов, некачественное выполнение отчетов, нарушение инструкций при ведении классного журнала, личных дел обучающихся - для педагогических сотрудников; некачественная подготовка локальных актов и справок - для административного персонала);
 - недобросовестное или несвоевременное выполнение указаний администрации ОО;
 - поступление жалоб родителей на уровень администрации ОО, наличие замечаний администрации ОО.
- 3.9. Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудникам ОО устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов:
- вычисление суммы баллов, полученных сотрудником;
 - вычисление стоимости одного балла для педагогических сотрудников за оцениваемый период по формуле: общий стимулирующий фонд для педагогических сотрудников делится на сумму баллов всех педагогических сотрудников;
 - вычисление стоимости одного балла для непедагогических сотрудников за оцениваемый период по формуле: общий стимулирующий фонд для непедагогических сотрудников делится на сумму баллов всех непедагогических сотрудников;
 - определение размера стимулирующей надбавки: стоимость одного балла умножается на число полученных баллов сотрудником.
- 3.10. На основании произведенного Комиссией расчета оформляется протокол. На основании протокола директором ОО издается приказ об установлении размера стимулирующих выплат сотрудникам.
- 3.11. Сотрудник может отказаться от начисления ему стимулирующих выплат только по письменному заявлению.
- 3.12. Стимулирующие баллы не начисляются сотрудникам ОО в случае несвое-

временной сдачи оценочных листов в Комиссию.

- 3.13. Директор ОО оставляет за собой право без согласования с председателем первичной профсоюзной организацией и Комиссией не производить стимулирующие выплаты за оцениваемый период:
- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
 - при нарушении Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава ОО;
 - при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
 - за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению жизнедеятельности обучающихся;
 - при оставлении обучающихся без присмотра во время проведения учебных занятий;
 - появление сотрудника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - при отсутствии средств в фонде стимулирования.
- 3.14. В случае наложения дисциплинарного взыскания, стимулирующие выплаты отменяются на период со времени издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания до момента издания приказа о снятии дисциплинарного взыскания.
- 3.15. Стимулирующие баллы во время отпуска и больничного листа не начисляются.

IV. Организация деятельности Комиссии по распределению стимулирующих выплат

Организация деятельности Комиссии

- 4.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется приказом директора по ОО.
- 4.2. Основная компетенция Комиссии - распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.
- 4.3. Состав Комиссии избирается на общем собрании всех сотрудников ОО и согласовывается с первичной профсоюзной организацией.
- 4.4. В состав Комиссии могут входить члены администрации ОО, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, технические сотрудники и заместитель директора по АХР ОО.
- 4.5. Срок полномочий Комиссии один год. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц (до 25 числа). Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии или директором ОО.
- 4.6. На первом заседании Комиссии избирается Председатель Комиссии, его заместитель и секретарь.
- 4.7. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов Комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.
- 4.8. Секретарь Комиссии ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии. Срок хранения протоколов - 5 лет и хранятся у директора ОО.
- 4.9. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя

является решающим.

- 4.10. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений сотрудников ОО не чаще двух раз в год.
- 4.11. К компетенции Комиссии относится:
- проведение мониторинга профессиональной деятельности педагогических и иных сотрудников.
 - подсчет баллов, полученных педагогическими и иными сотрудниками в сводной таблице;
 - определение денежного веса одного балла;
 - расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного сотрудника ОО за отработанный период;
 - оформление протокола произведенного расчета выплат стимулирующего характера.
- 4.12. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

V. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

- 5.1. Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности сотрудников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ОО самостоятельно. Перечень показателей и критериев может быть дополнен по предложению представителем первичной профсоюзной организации.

VI. Заключительные положения

- 6.1. Данное положение вступает в силу с момента его принятия на общем собрании трудового коллектива, утверждения руководителем ОО и действует постоянно.
- 6.2. Настоящее Положение может быть отменено; в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению общего собрания трудового А