

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШКОЛА № 59»**

г. Рязань, Касимовское шоссе, д. 38б

ОБСУЖДЕНО

на общем собрании трудового коллектива
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Школа № 59»
(протокол № 7 от 09.01.2024)

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
Е.А. Шишкарева

УТВЕРЖДАЮ

директор муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Школа № 59»
А.В. Миловидова
Введено в действие
приказом от 09.01.2024 № 1/6 - Д

**Положение
о выплатах стимулирующего характера
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 59»**

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Положением о системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений города Рязани, утверждённого решением Рязанской городской Думы от 22 октября 2009 года № 571-І, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 59» (далее – школа) в заработную плату работников Школы с 01.09.2010 года входят выплаты стимулирующего характера.

1.2. В настоящем Положении о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 59» (далее – Положение) определены порядок и механизм осуществления выплат стимулирующего характера.

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы работников.

1.4. Право на выплаты стимулирующего характера имеют основные работники школы. За педагогическими работниками, учебно-вспомогательным персоналом школы, находящимися в длительном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком, по истечении вышеозначенных отпусков сохраняются выплаты стимулирующего характера из расчета предыдущего количества баллов. За обслуживающим персоналом школы, увольняющимся на летний период, сохраняются выплаты стимулирующего характера из расчета предыдущего количества баллов. Вновь принятым педагогическим работникам начисляются выплаты стимулирующего характера при предоставлении оценочных листов с предыдущего места работы в образовательном учреждении, заверенных подписью руководителя и скрепленных печатью. При начислении выплат стимулирующего характера учитываются результаты деятельности работника в соответствии с критериями для оценивания качества труда, утвержденными в МБОУ «Школа № 59».

1.5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников школы в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения председателя профсоюзной организации школы и комиссии по подведению итогов оценки эффективности и качества труда работников школы.

1.6. Выплаты стимулирующего характера могут производиться как в процентном отношении от должностного оклада работника школы, так и исходя из балльной системы оценивания качества и интенсивности работы.

1.7. Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда школы, который составляет не более 30 процентов фонда оплаты труда школы. Из средств на выплаты стимулирующего характера не оплачиваются работы, входящие в функциональные обязанности работника.

1.8. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.9. Средства на выплаты стимулирующего характера делятся в следующем процентном соотношении:

- 70% - на выплаты педагогическим работникам;
- 15% - на выплаты учебно-вспомогательному персоналу и специалистам и служащим, обслуживающему персоналу;
- 5 % - на выплаты директору;
- 5% - на выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру;
- 5% - на разовые премиальные выплаты работникам школы по итогам работы.

1.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- непосредственно связанную с образовательным процессом в пределах фонда оплаты труда;
- непосредственно не связанную с образовательным процессом в пределах фонда оплаты труда.

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения председателя профсоюзной организации школы.

1.11. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ включает в себя следующие выплаты:

а) в размере 2500 рублей: работникам школы, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

б) в размере 2000 рублей: работникам школы, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); руководящим работникам и специалистам школы, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; руководящим работникам учреждения, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный» (за исключением «Народный учитель Российской Федерации»), «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

в) в размере 5000 рублей: руководящим работникам и специалистам школы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации».

г) в размере 450 рублей работникам и специалистам образовательного школы, имеющим ведомственные награды: нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения».

Работникам школы, имеющим почетное звание и ученую степень, выплаты за качество выполняемых работ производятся по каждому основанию.

1.12. Стимулирующая выплата в целях принятия дополнительных мер, социальной поддержки молодых специалистов устанавливается следующим образом:

- молодым специалистам, занимающим педагогические должности, окончившим учреждения среднего профессионального образования, со стажем работы до трёх лет в размере 1500 рублей ежемесячно;
- молодым специалистам, занимающим педагогические должности, окончившим учреждения высшего профессионального образования, со стажем работы до трёх лет в размере 2000 рублей ежемесячно».

1.13. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии со следующими показателями:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- значимый вклад в укрепление материально-технической базы школы;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

1.14. Стимулирующая выплата за классное руководство устанавливается классным руководителям из расчета 40 рублей за 1 ученика в классе, но не более 1000 рублей.

1.15. Работникам может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта школы, утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

1.16. Для принятия директором школы решения по выплате работникам стимулирующих надбавок и премий, создается постоянно действующий совещательный орган «Комиссия по подведению итогов оценки эффективности и качества труда» (далее – Комиссия) в составе: заместителей директора, представителей трудового коллектива, Совета Школы, председателя профсоюзной организации, что обеспечивает демократический, государственно-общественный характер управления.

1.17. Педагогические работники школы 1 раз в год в сентябре (не позднее 5 сентября) предоставляют Комиссии для заверения материалы (оценочные листы) об эффективности деятельности работников школы в соответствии с критериями для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера, указанными в приложениях.

Обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал школы 2 раза в год в сентябре (не позднее 5 сентября) и в январе (не позднее 15 января) предоставляют Комиссии для заверения материалы (оценочные листы) об эффективности деятельности работников школы в соответствии с критериями для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера, указанными в приложениях.

Вновь принятые в начале учебного года педагогические работники, не имеющие педагогического стажа на момент трудоустройства, в январе (не позднее 15 января) предоставляют Комиссии для заверения материалы (оценочные листы) об эффективности деятельности работников школы в соответствии с критериями для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера, указанными в приложениях.

1.18. Выплаты стимулирующего характера работникам школы устанавливаются по основной должности.

1.19. Стимулирующие выплаты руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения в размере не более 5 % фонда оплаты труда.

Основные принципы распределения средств на выплаты стимулирующего характера.

2.1. Расчет размеров поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов (полугодий), что позволяет учитывать динамику образовательных достижений.

2.2. Для оценки своей профессиональной деятельности педагогами на основе самоанализа

производится подсчёт баллов.

2.3. Размер регулярных выплат стимулирующего характера работникам школы устанавливается Комиссией.

2.4. Персональный состав комиссии избирается на общем собрании трудового коллектива из числа представителей каждого методического объединения, учебно-вспомогательного персонала, административно-управленческого персонала не реже одного раза в год и закрепляется приказом директора.

2.5. Данные материалов самоанализа работников заверяются заместителями директора.

2.6. Месячный размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников делится на полученную общую сумму баллов, в результате чего выводится денежный вес каждого балла.

2.7. Полученный вес умножается на сумму баллов каждого работника, в результате чего определяется размер стимулирующих выплат работнику за месяц.

2.8. Очередной отпуск работников оплачивается исходя из их средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты.

2.9. Комиссия на основании всех материалов самоанализа работников утверждает оценочный лист с указанием баллов, набранных каждым работником школы. Решение считается принятым, если за него проголосовало открытым голосованием более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

2.10. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ директора школы. Приказ является основанием для начисления выплат стимулирующего характера работникам школы в течение календарного года.

2.11. Представители администрации школы, председатель родительского комитета школы, председатель Совета школы, не входящие в состав Комиссии, вправе присутствовать на заседаниях Комиссии и принимать участие в обсуждении без права голоса при открытом голосовании.

2.12. Каждый работник школы имеет право приносить на рассмотрение комиссии свои предложения по изменению критериев для оценивания качества труда и установление надбавок стимулирующего характера. Комиссия анализирует поступившие предложения и вносит их на обсуждение трудового коллектива на общем собрании.

3. Порядок урегулирования споров при распределении регулярных выплат стимулирующего характера.

3.1. В случае возникновения конфликтной ситуации для урегулирования споров при распределении регулярных выплат стимулирующего характера приказом директора школы создается конфликтная Комиссия, в которую входит директор школы, члены Совета школы, председатель профсоюзного комитета, представители трудового коллектива. Председателем Комиссии является председатель Совета школы.

3.2. В течение трёх рабочих дней с момента издания приказа о выплатах стимулирующего характера каждый работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки в течение 5 рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия оформляет протокол, на основании которого издаётся приказ директора Школы о начислении выплат стимулирующего характера.

4. Порядок принятия и срок действия Положения.

4.2. Положение может быть изменено только решением общего собрания трудового коллектива Школы.