

СОГЛАСОВАНО:
протокол заседания профсоюзного
комитета от «01»09. 2021 г. № 1
Председатель ПК _____/Т.А. Белоусова/

УТВЕРЖДЕНО:
приказ №12 от 01.09.2021 г.
Директор _____/А.В. Мишкой/



**Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам государственной
(муниципальной) образовательной организации
муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Никольская средняя общеобразовательная школа»
Курчатовского района Курской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам государственной (муниципальной) образовательной организации (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлениями Правительства Курской области от 28.03.2008г. № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», от 02.12.2009г. №165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области» (с изменениями и дополнениями) и в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Никольская средняя общеобразовательная школа» Курчатовского района Курской области, финансируемых из бюджета муниципального района Курчатовский район» Курской области от 13.07.2010 г. и решения Представительного собрания от 15 августа 2014г. № 64-III «О внесении изменений в Решение Представительного Собрания Курчатовского района Курской области от 02.03.2010г. № 30-II «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, финансируемых из бюджета муниципального района «Курчатовский район» Курской области».

1.2. Настоящее Положение определяет виды, условия и порядок выплат стимулирующего характера работникам муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Никольская средняя общеобразовательная школа» Курчатовского района Курской области (далее – Организации)

1.3. Данное Положение распространяется на все категории работников образовательной Организации, за исключением руководителя, выплаты стимулирующего характера которому устанавливаются учредителем образовательной организации.

1.4. Надбавка педагогам устанавливается на основе следующих расчетов:
- от суммы стимулирующих, выделяемых на образовательное учреждение до 20% идет на премиальные выплаты сотрудникам за высокую результативность и качество, проявленные ;
- от суммы стимулирующих 10% идёт на оплату интенсивности, стажа непрерывной работы и качества работы (выплаты стимулирующего характера за Грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации устанавливаются работникам в

размере 15% от оклада), 70% - премиальный фонд (баллы, набранные педагогами по всем показателям- оценочным критериям)

1.5. Установление выплат стимулирующего характера в Организации обеспечивается на принципах объективности оценки деятельности работников, коллегиальности, открытости и гласности.

1.6. Педагогическим работникам школы устанавливаются стимулирующие надбавки дифференцированно в зависимости от результата труда.

1.7. Работникам Организации, отсутствовавшим на рабочем месте в течение всего периода, за который устанавливаются стимулирующие выплаты, по причинам: заболевания, использования ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов и других уважительных причин, стимулирующие выплаты не выплачиваются.

1.8. Размеры выплат стимулирующего характера по итогам работы устанавливаются как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

1.9. В целях поощрения работников Организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (при наличии денежных средств).

1.10. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с перечнем показателей и критериев эффективности деятельности различных категорий работников образовательной Организации по должностям, разработанным в соответствии с приложением № 9 Постановления Правительства Курской области от 02.12.2009 №165 (с изменениями и дополнениями) и в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Никольская средняя общеобразовательная школа» Курчатовского района Курской области, финансируемых из бюджета муниципального района Курчатовский район» Курской области от 13.07.2010 г. и решения Представительного собрания от 15 августа 2014г. № 64-III «О внесении изменений в Решение Представительного Собрания Курчатовского района Курской области от 02.03.2010г. № 30-II «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, финансируемых из бюджета муниципального района «Курчатовский район» Курской области».

1.11. Порядок, условия выплат стимулирующего характера (в том числе выплата премий), показатели и критерии эффективности деятельности различных категорий работников могут дополняться и изменяться в соответствии с особенностями и приоритетами деятельности образовательной организации в условиях развития системы образования, временного периода, по итогам которого осуществляется стимулирование, в других случаях с обязательным обоснованием дополнений и изменений и согласованием профсоюзного комитета.

1.12. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) – выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- оперативность и качественный результат труда;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Организации);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Организации среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

1.13. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных Организациях .

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

1.14. По решению руководителя Организации работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, трудовой или производственной дисциплины, **неоднократно** не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы полностью.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя Организации о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

1.15. Выплаты стимулирующего характера за Грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации устанавливаются работникам в размере до 15% от оклада.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера

2.1. Работники Организации проводят самооценку результатов деятельности за прошедший месяц по установленной форме оценочного листа.

2.2. Для всесторонней и объективной оценки эффективности деятельности работников создается комиссия по выплатам стимулирующего характера работникам Организации (далее - Комиссия), количественный и персональный состав которой утверждается приказом руководителя Организации. Комиссия является рабочим органом. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся, как правило, 1 раз в месяц.

В состав Комиссии включаются представители:

- административно-управленческого аппарата;

- профсоюзного комитета;

- педагогического коллектива;

- обслуживающего персонала.

Количественный состав комиссии не менее 5 человек. В состав комиссии руководитель Организации не включается, так как он принимает окончательное решение о распределении стимулирующих выплат).

Комиссия избирает председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

2.3. Комиссия правомочна принимать решения при наличии на заседании более половины членов Комиссии. Каждый из членов имеет один голос. Решение комиссии о

рекомендации установления размера стимулирующей выплаты каждому работнику принимается открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании.

2.4. При равенстве голосов «за» и «против» решение принимается в сторону увеличения количества баллов.

2.5. Работники Организации до 25 сентября по итогам работы с 01 января по 31 августа и до 25 января по итогам работы с 1 сентября по 31 декабря, представляют секретарю Комиссии заполненный оценочный лист.

2.6. На основании показателей оценочного листа, служебных записок руководителей структурных подразделений, методических объединений, членов Комиссии и др. Комиссией устанавливаются баллы или проценты по каждому критерию и производится подсчет общего количества баллов процентов каждому работнику Организации за указанный период.

2.7. Комиссия имеет право запрашивать разъяснения, дополнительные сведения о результатах работы работников.

2.8. При оценке деятельности работников Организации, входящих в состав Комиссии, последние участия в этом процессе не принимают.

2.9. Итоги работы Комиссии оформляются протоколом. В протоколе указывается дата проведения заседания, присутствующие члены комиссии, а также рекомендации об установлении стимулирующих выплат каждому работнику с указанием ФИО, занимаемой должности работника Организации, общего количества баллов или процентов, размеров выплат по оценочным листам. Далее протокол направляется руководителю Организации.

2.10. Руководитель Организации рассматривает рекомендации Комиссии, готовит проект приказа о выплатах стимулирующего характера работникам

2.12. В случае, если мотивированное мнение педагогического коллектива не содержит согласия с проектом приказа либо содержит предложения по его совершенствованию, руководитель Организации может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с педагогическим коллективом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

2.13. При недостижении согласия возникшие разногласия регулируются в соответствии со статьёй 372 Трудового кодекса РФ.

2.14. После издания приказа, руководитель Организации должен ознакомить работников с ним под роспись в 3-х дневный срок.

2.15. В случае несогласия с решением руководителя об установлении стимулирующей выплаты, работник вправе обратиться к руководителю, в профсоюзный комитет Организации, в комиссию по трудовым спорам в соответствии с локальными нормативными актами Организации и трудовым законодательством РФ.

2.16. Решение руководителя об установлении стимулирующей выплаты доводится до работников в принятой в образовательной организации форме (в баллах или процентах) с учетом статьи 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

3. Финансирование выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Организации производятся по решению руководителя Организации, с учетом мнения профсоюзного комитета, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда.