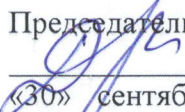


Принято
Собранием трудового коллектива
« 30» сентября 2020 г

Председатель профсоюзного комитета

М.В. Драгун
«30» сентября 2020 г

Утверждено
Директор МБОУ «Школа № 39 «Центр
физико-математического образования»

« 30» сентября 2020 г
О.Е. Сафронва



Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ «Школа № 39 «Центр физико-математического образования»

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Постановлением администрации города Рязани № 3594 от 29.09.2020 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений», Положением об оплате труда работников МБОУ «Школа № 39 «Центр физико-математического образования» (далее - Школа) в заработную плату работников Школы входят выплаты стимулирующего характера.

1.2. В настоящем Положении 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, не имеющие дисциплинарных взысканий.

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 МБОУ «Школа №39 «Центр физико-математического образования».

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся 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 от общих поступлений в фонд оплаты труда Школы.

1.8. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении;
- премиальные выплаты по итогам работы, к памятным датам;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ,
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы среди населения.

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

- 80% - на выплаты педагогическим работникам по должности «учитель»;
- 6% - на выплаты специалистам, служащим и прочему педагогическому персоналу;
- 6% - на выплаты обслуживающему персоналу;
- 3% - на выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру;
- 5% - резервный фонд.

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

за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в пределах фонда оплаты труда;

• за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в пределах фонда оплаты труда.

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

1.12. Ставки заработной платы (оклады) работникам, имеющим учёную степень или почётное звание, повышается в следующих размерах:

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

б) в размере 2000 рублей:

- работникам, имеющим учёную степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- руководящим работникам и специалистам образовательного учреждения, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, имеющим почетную грамоту Президента РФ, благодарность Президента РФ;

в) в размере 500 рублей:

- руководящим работникам и педагогическим работникам образовательного учреждения, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почётные 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 почётного звания руководящих работников профилю учреждения, а педагогических работников образовательного учреждения - при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

г) в размере 5000 рублей руководящим работникам и специалистам образовательного учреждения, имеющим почетное звание "Народный учитель Российской Федерации".

Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем с учетом мнения председателя профсоюзной организации Школы либо коллективным договором, трудовым договором.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, Почетную грамоту Президента РФ, Благодарность Президента РФ, выплаты за качество выполняемых работ производятся по каждому основанию.

1.13. Молодым специалистам, имеющим высшее образование, производится ежемесячная доплата в размере 2000 рублей. Молодым специалистам, не имеющим высшее образование, производится ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

1.14. Работникам может выплачиваться материальная помощь в размере 3000, 00 рублей (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и коллективного договора, в пределах средств фонда оплаты труда.

1.15. Для принятия решения по выплате работникам стимулирующих надбавок,

создаётся постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов оценки эффективности и качества труда, далее - Комиссия) в составе: заместителя директора, представителей трудового коллектива. Совета Школы, председателя профсоюзной организации, что обеспечивает демократический, государственно-общественный характер управления.

1.16. Работники Школы 2 раза в год в декабре-январе (не позднее 30 января) и августе-сентябре (не позднее 30 сентября) и в случае необходимости предоставляют Комиссии для заверения материалы об эффективности деятельности работников Школы в соответствии с критериями для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера, указанными в приложениях. Заместителям директора, главному бухгалтеру и заведующей канцелярией материалы заверяет директор Школы. Работники Школы и заместители директора несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных. (Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения по результатам труда прилагается в приложениях 1-15).

1.17. Выплаты стимулирующего характера работникам Школы устанавливаются по основной должности.

1.18. Выплаты стимулирующего характера директору Школы устанавливает учредитель. В этих целях в Школе в пределах фонда оплаты труда создается премиальный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю в размере, не превышающем 5% фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников Школы. Порядок и условия распределения премиального фонда на выплаты стимулирующего характера руководителю Школы определяются постановлением администрации города Рязани.

1.19. За работником Школы, приступившим к работе после выхода из отпуска по уходу за ребенком, сохраняется то количество стимулирующих баллов, которое было им набрано до ухода в отпуск по беременности и родам и в отпуск по уходу за ребенком.

1.20. Работникам, принимающим участие в реализации национальных проектов федеральных и региональных целевых программ выплачивается стимулирующая надбавка в размере, установленном приказом руководителя в пределах средств национального проекта.

2. 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 подсчет баллов.

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

2.4. Персональный состав комиссии в количестве 11 человек избирается собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора Школы на определённый учебный год. Комиссия выбирает секретаря, который оформляет протоколы заседания Комиссии. Периодичность заседаний Комиссии - не реже двух раз в год.

2.5. Данные материалов мониторинга заверяются заместителями директора.

2.6. Месячный размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников по каждой категории 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. Комиссия на основании всех материалов мониторинга 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.

2.9. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ директора Школы. Приказ является основанием для начисления выплат стимулирующего характера работникам Школы в течение полугодия.

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

2.11. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера на основании письменного заявления работников Школы и (или) по инициативе директора Школы не чаще двух раз в год.

2.12. Комиссия вправе пересматривать стоимость балла для установления надбавок стимулирующего характера на основании письменного заявления работника или по личной инициативе руководителя.

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 трех рабочих дней с момента ознакомления 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 3 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.

4.1. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива Школы большинством голосов.

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

4.3. Срок действия Положения не ограничен.