

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 166 С УГЛУБЛЕННЫМ
ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ**

620141, Екатеринбург, ул. Пехотинцев, 14, тел./факс (343) 366-04-16
E-mail: ekb-mou166@mail.ru, shkola166.ekaterinburg.pf

Председатель профкома
МАОУ СОШ №166

Т.Ю. Ложкина Т.Ю.
«21» 06 2022 год

Директор МАОУ СОШ №166



Медведева О.В.

«21» 06 2022 год

ПРИНЯТО

Общим собранием работников

Протокол №6 от 20.06.22

**Положение
о премировании и выплатах стимулирующего характера работников
МАОУ СОШ №166**

Екатеринбург, 2022 год

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о премировании и выплатах стимулирующего характера работников МАОУ СОШ №166 (далее – Положение) регулирует порядок и условия премирования и выплат стимулирующего характера работникам Школы, установленные:

Постановлением Главы Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций «город Екатеринбург», Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 06.05.2020 № 845 «О внесении изменений в Постановление Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург», Положением о системе оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 166 с углубленным изучением отдельных предметов

Глава 2. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за общий стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- по итогам работы в виде премиальных выплат;
- иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

2.2. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятиях.

2.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном размере, максимальными значениями не ограничивается, с учетом разрабатываемых в Школе показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2.4. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения на основании настоящего Положения о премировании и выплатах стимулирующего характера с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются настоящим Положением о премировании и выплатах стимулирующего характера и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

2.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности и улучшающих имидж Школы; выплаты молодым специалистам, а также выплаты за сложность и напряженность труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных,

ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе к единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или обучающимися Школы в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств Школы, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Школы. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в образовательную организацию в течение года после окончания образовательной организации профессионального или высшего образования, устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки, сроком на два года или до прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном данным Положением.

2.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки качества образования. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

- наличие ученой степени кандидата наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «заслуженный» в размере 20% от оклада (должностного оклада) ставке заработной платы, а также за другие качественные показатели.
- наличие ученой степени доктора наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный» в размере 50% от оклада (должностного оклада) ставке заработной платы, а также за другие качественные показатели.
- другие качественные показатели.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок (на 1 сентября текущего года с изданием приказа на сотрудника). Выплата происходит ежемесячно.

2.8. За общий стаж непрерывной работы в МАОУ СОШ № 166 устанавливается доплата: 1-2 года – 100 рублей, 3-5 лет – 200 рублей, 6-10 лет - 300 рублей, 11-20 лет - 400 рублей, больше 20 лет - 500 рублей. Размер выплат устанавливается работнику на определенный срок (на 1 сентября текущего года общим списком, с перерасчетом в течение года с момента появления оснований для этого в виде отдельного приказа на сотрудника). Выплата происходит ежемесячно.

2.9. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с Положением о премировании и выплатах стимулирующего характера.

2.10. В целях обеспечения социальной защищенности работников Школы и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению директора Школы применяется единовременное премирование работников в размере до 5000,00 рублей из общей суммы стимулирующих выплат на отчетный период, в следующих случаях и размерах:

- при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации – 2000.00 руб.

- в связи с празднованием Дня учителя – 1000.00 руб.
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет) в жизни конкретного работника – 3000.00 руб.
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – 5000.00 руб.
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 5000.00 руб.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются настоящим Положением.

Единовременное премирование может осуществляться в отношении любого сотрудника Школы. Директор Школы направляет Комиссии служебную записку с предложением о единовременном премировании сотрудников в установленном размере на текущий месяц. Комиссия фиксирует сумму единовременного премирования в протоколе.

Единовременное премирование осуществляется на основании приказа директора Школы, в котором указаны сумма единовременного премирования и основание для выплаты. В один период по одинаковой должности по одному основанию выплачивается одинаковая сумма единовременного премирования.

2.11 Директор Школы вправе оказывать работникам материальную помощь на отчетный период в следующих случаях и размерах:

- 1) В случае уничтожения недвижимого имущества работника, вследствие непреодолимой силы (пожар, наводнение) – 5000.00 руб
- 2) В случае возникновения у работника необходимости произвести значительные расходы на лечение самого работника либо членов его семьи – 3000.00 руб
- 3) В случае возникновения у работника непредвиденных расходов, связанных со смертью близких родственников - 3000,00 руб
- 4) В случае собственным бракосочетанием и бракосочетанием детей – 2000.00 руб
- 5) В связи с рождением ребенка у сотрудника – 3000.00 руб.

Материальная помощь может предоставляться всем работникам ОО. Материальная помощь имеет установленные суммы. Материальная помощь предоставляется по заявлению работника в случае появления основания. Подтверждающие документы работник предоставляет Комиссии. Выплата происходит по приказу директора, в котором указывается размер материальной помощи и основания для нее.

Материальная помощь директору школы выплачивается в соответствии с распоряжением Администрации города Екатеринбурга на основании письменного заявления руководителя школы на имя начальника Департамента образования.

2.12. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.13. Работникам, отработавшим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

2.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2.15. Выплаты стимулирующего характера работников производятся за определенный период по итогам работы, либо при наступлении знаменательного события

2.16. Выплаты стимулирующего характера работников производятся на основании протокола Комиссии, ходатайств заместителей директора, директора.

2.17. Для определения размера премии по каждому работнику устанавливается следующая система премирования:

- 1) вводится балльная и абсолютная оценка по всем показателям премирования.

- 2) Ежемесячно, до 10 числа текущего месяца, все работники Школы проводят самооценку своей деятельности в соответствии с показателями (критериями) эффективности труда за месяц и заполняют оценочный лист по форме, утвержденной данным Положением (Приложение 1). Педагогические работники передают оценочные листы руководителям МО; не педагогические работники (МОП) – заместителю директора по АХЧ; заместители директора - директору.
- 3) Ежемесячно, до 15 числа текущего месяца, руководители МО, заместители директора подают оценочные листы, ходатайства директору с указанием баллов, сумм и пунктов показателей (критериев) оценки эффективности труда сотрудников.
- 4) Ежемесячно, до 17 числа текущего месяца, директор передает оценочные листы, ходатайства на рассмотрение Комиссии, которая действует на основании Положения о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Директор информирует Комиссию о сумме стимулирующих выплат для распределения.
- 5) Комиссия рассматривает заполненные работниками оценочные листы по каждому сотруднику (листы разработаны в соответствии с критериями эффективности для каждой должности) и иные представленные материалы, подтверждающие эффективность деятельности (документы, дипломы и другое), поступившие в Комиссию.
- 6) Комиссия производит подсчет общей суммы баллов по каждому виду бюджета (местный и областной). Стоимость балла определяется путем деления имеющихся денежных средств стимулирующего фонда на общую сумму баллов (отдельно по каждому бюджету). Результаты рассмотрения Комиссии вносятся в общие оценочные ведомости педагогических и не педагогических работников, утвержденные данным Положением (Приложение 2).
- 7) Решения комиссии оформляются протоколом, в котором прописываются баллы, суммы и пункты премирования показателей (критериев) оценки эффективности труда всех сотрудников. Протокол – это сводная таблица, которая подписывается председателем Комиссии и секретарем. Протокол хранится 75 лет.
- 8) Все сотрудники знакомятся с листами самооценки под подпись в течение 2х дней. В случае несогласия с итоговой суммой баллов Работник имеет право оспорить количество баллов, при предоставлении подтверждающих документов Комиссии.
- 9) На основании Протокола ежемесячно издаются приказы директора ОО, в которых указываются суммы и основания выплат стимулирующего характера. С приказами работники знакомятся под подпись.

Глава 3. Заключительные положения.

3.1. Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

3.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор Школы вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 524816045673059869957481658416670580425006721521

Владелец Медведева Ольга Витальевна

Действителен с 04.05.2023 по 03.05.2024