

**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, школа166.екатеринбург.рф

СОГЛАСОВАНО

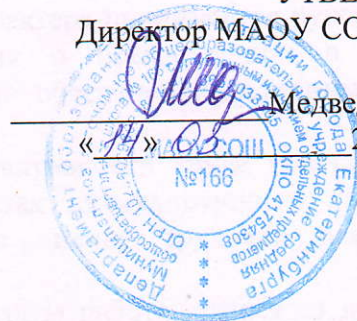
Председатель профкома
МАОУ СОШ №166

Т.Ю. Ложкина Т.Ю.
«14» 03 2025 год

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СОШ №166

О.В. Медведева О.В.
«14» 03 2025 год



ПРИНЯТО

Общим собранием работников
Протокол №1 от 14.03.25

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

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 Школа, установленные: Постановлением от 27 июля 2019 года № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования "город Екатеринбург" (с изменениями на 30 октября 2024 года) (в ред. Постановлений Администрации г. Екатеринбурга от 26.12.2019 N 3074, от 06.05.2020 N 845, от 15.02.2021 N 225, от 19.11.2021 N 2547, от 26.09.2022 N 2944, от 13.12.2022 N 3812, от 09.11.2023 N 3002, от 20.06.2024 N 1425, от 30.10.2024 N 2640), Положением о системе оплаты труда работников Муниципального автономного 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, мероприятий.

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

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

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 в Школе 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 Положением о премировании и выплатах стимулирующего характера.

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 в порядке, установленном в соответствии с Положением о премировании и выплатах стимулирующего характера.

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, общий стаж непрерывной работы считается на 01 сентября текущего года с перерасчетом каждый последующий год на эту же дату.

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 Школа и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению директора Школы применяется единовременное премирование работников до 5000,00 рублей в пределах финансовых средств на оплату труда в следующих случаях:

- при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации;
- в связи с празднованием Дня учителя,
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет) в жизни конкретного работника,
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются настоящим Положением о премировании и выплатах стимулирующего характера, принятым руководителем Школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.11. Единовременное оказание материальной помощи работникам Школа до 5 000,00 рублей.

Директор Школы вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь в следующих случаях:

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

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

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются настоящим Положением о премировании и выплатах стимулирующего характера.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

2.12. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением о премировании и выплатах стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школа, 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 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, при условии качественной работы.

2.16. Выплаты стимулирующего характера работников производятся на основании приказа по Школе по работникам, в котором указываются размеры выплаты по каждому работнику.

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

1) вводится 100-бальная оценка по всем показателям премирования.

2) Ежемесячно, до 10 числа текущего месяца, все педагогические работники проводят самооценку своей деятельности по показателям премирования за прошедший месяц и подают сведения: учителя - руководителям МО; руководители МО – заместителям директора; заместители директора, зам. директора по АХЧ – директору.

3) Ежемесячно, до 15 числа текущего месяца, руководители МО, зам. директора по АХЧ, заместители директора подают служебную записку директору с указанием баллов и пунктов премирования сотрудников.

4) Ежемесячно, до 20 числа текущего месяца, Комиссия по премированию работников на основании служебных записок производят подсчет общей суммы баллов по Школе, по всем пунктам премирования, и расчет средней стоимости 1 балла показателя премирования на основании имеющейся суммы премирования. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ о премировании. Протоколы премирования в Школе хранятся в течение 3-х лет.

2.18. Единовременное премирование производится на основании приказа по Школе, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются настоящим Положением о премировании и выплатах стимулирующего характера, принятым руководителем Школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Глава 3. Заключительные положения.

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

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.