

Принято
на собрании трудового коллектива
протокол № 2
« 26 » августа 2019 г

Утверждаю
Директор МБОУ
Новоалександровской НШ-ДС имени Героя
Советского Союза Вячеслава Александровича
Медноногова

Мальцева Л.А.
Приказ № 54 от «28» августа 2019 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работникам школы
муниципального бюджетного образовательного учреждения Новоалександровской
начальной общеобразовательной школы- детского сада имени Героя Советского Союза
Вячеслава Александровича Медноногова Бугульминского района Республики Татарстан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующих выплат за качество труда работникам школы

1.2. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты стимулирующего характера, составляет не менее 16 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов).

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.4. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

1.5. Положения о предоставлении выплат стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается на срок до одного года. По окончании календарного года дополнительное соглашение к трудовому договору может быть пересмотрено в части изменения размеров общего фонда стимулирования труда, а также перечней и значений критериев эффективности деятельности работников.

2. Порядок распределения стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты за качество труда устанавливаются работникам учреждения с учетом Критериев оценки эффективности деятельности работников школы (*далее – Критерии*) (Приложение №2).

2.2. В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в Школе создается специальная открытая комиссия (*далее – комиссия*). Комиссия создается и формируется по инициативе работодателя и решения трудового коллектива из равного количества представителей работников и работодателя численностью 3 человека. Представители работников избираются общим собранием трудового коллектива школы. Представители работодателя назначаются в комиссию директором школы. В состав комиссии обязательно входит директор школы. Состав комиссии утверждается приказом по школе.

2.3. При выбытии отдельных членов комиссии они заменяются другими в установленном для их избрания порядке. По решению общего собрания возможен досрочный отзыв члена комиссии, если выявится его недостаточная компетентность, недобросовестность, недостаточно ответственное отношение к участию в работе комиссии.

2.4. Председателем комиссии является директор школы.

2.5. В полномочия комиссии входит:

- Анализ и оценка представленных в комиссию документов по оценке качества труда работников;
- Расчет оценочных баллов по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в Критериях;
- Заполнение оценочного листа работника

2.6. Перечень документов, рассматриваемых в комиссии:

- Проект оценочного листа, заполненный представителем администрации - куратором (кроме пунктов «Оценка администрации», «Оценочный балл»), с приложением

документов (материалов), подтверждающих достоверность указанных сведений о качестве труда;

· Протокол мониторинга профессиональной деятельности работников за истекший отчетный период за подписью представителей администрации – кураторов.

Прием документов в комиссию производится за 10 дней до начала следующего отчетного периода.

2.7. На основе представленных документов комиссия устанавливает для каждого работника количество оценочных баллов в пределах диапазона баллов, предусмотренных в Критериях.

2.8. По результатам рассмотрения представленных документов на каждого работника оформляется оценочный лист за подписью трех членов комиссии, принимавших участие в заседании.

2.9. Индивидуальные оценочные листы в обязательном порядке доводятся до сведения заинтересованных работников.

2.10. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 3 дней работники вправе подать, а директор школы обязан принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности (*далее – апелляция*).

2.11 Основанием для подачи апелляции может быть только факт (факты) нарушения настоящего Положения, или технические ошибки в протоколе мониторинга профессиональной деятельности работника, оценочных листах. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Директор школы обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, эти ошибки должны быть исправлены.

В этом случае на работника в установленном порядке оформляется новый оценочный лист.

2.12. По истечении трех дней, предусмотренных для подачи апелляции, оценочные листы работников утверждаются директором школы и вступают в силу.

2.13. На основании оценочных листов директор школы издает приказ о стимулировании работников школы, исходя из установленного размера, на следующий период времени, предусмотренный в Критериях (*раздел «Периодичность оценки»*).

2.14. Заседания комиссии проводятся ежегодно.

3. Стимулирующие выплаты

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за специфику образовательной программы (деятельности);
- выплаты за управление структурным подразделением;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;
- выплаты за сложность и напряженность работы

3.2.. Выплаты за наличие государственных наград (почетных званий) предоставляются по должностям работников школы, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, педагогических работников и руководителей структурных подразделений:

- выплата за наличие государственных наград (почетных званий);
- размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий).

Размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий) Российской Федерации составляет 6 % процентов (Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации).- 2%, нагрудный знак “За заслуги в образовании” – 2 %, “Отличник народного просвещения” – 4 %

Установление размеров выплат за наличие государственных наград (почетных званий) производится со дня присвоения государственной награды (почетного звания). Работникам, имеющим две и более государственных награды (почетных звания), выплата за наличие государственных наград (почетных званий) устанавливается по одной из государственных наград (почетных званий) по выбору работника.

3.3. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю

- выплата за стаж работы по профилю;

- размер надбавки за стаж работы %.

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Стажевая группа	Размер надбавки, процентов
Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-2	от 4 до 10 лет	1,0
		от 10 до 15 лет	2,0
		свыше 15 лет	3,0
Должности педагогических работников	1-4	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4
Должности руководителей структурных подразделений	1-3	от 2 до 6 лет	2
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4

Размеры надбавки за стаж работы по должности (специальности) работникам профессионально-квалификационной группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих составляют:

- при стаже работы по должности (специальности) от 2 до 5 лет – 2,5 процента;
- при стаже работы по должности (специальности) от 5 до 10 лет – 4 процента;
- при стаже работы по должности (специальности) от 10 до 15 лет – 5 процентов;
- при стаже работы по должности (специальности) свыше 15 лет – 6 процентов.

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж непрерывной работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

3.3. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются руководящим и педагогическим работникам школы при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории

Размеры надбавок за квалификационную категорию приведены в таблице.

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией на основании приказа Министерства образования и науки Республики Татарстан

Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам школы

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
1	1 квалификационная категория	10,0
	высшая квалификационная категория	22,0

2	1 квалификационная категория	12,0
	высшая квалификационная категория	24,0
3	1 квалификационная категория	12,0
	высшая квалификационная категория	24,0
4	1 квалификационная категория	12,0
	высшая квалификационная категория	24,0
Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1	1 квалификационная категория	12,0
	высшая квалификационная категория	24,0

3.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам школы по основному месту работы и основной должности по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников школы по основному месту работы (*Приложение*).

Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед школой

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников приведен в таблице

№ п/п	Наименование должности	Квалификационный уровень	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
<i>1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников</i>			
1.1.	Учитель	4	60
<i>2. Профессионально-квалификационная группа должностей работников</i>			

3.5. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы и основной должности одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год):

- в связи с выходом на пенсию – 1 оклад;

Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей) составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за неаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера.

Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы могут определяться и Коллективным договором.

4. Показатели, являющиеся основанием для снижения размеров или неначисления стимулирующих выплат

4.1. Общими для всех работников основаниями для уменьшения размера или неначисления стимулирующих выплат (доплат, надбавок) за качество выполненных работ являются наличие зафиксированных фактов некачественного и несвоевременного исполнения установленных должностных обязанностей и наличие обоснованных жалоб со стороны пользователей (персонала школы, обслуживаемого населения).

5. Документация

5.1. Заседания комиссии оформляются протокольно. В протоколах фиксируется ход обсуждения вопросов, предложения и замечания ее членов. Протоколы подписываются председателем и секретарем

5.2. Оценочные листы хранятся до минования надобности.

6. Заключительные положения

Данное Положение вступает в силу после утверждения директором школы по согласованию с выборным профсоюзным комитетом школы и является бессрочным.

Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных директором школы после согласования с профсоюзным комитетом и зарегистрированных в установленном порядке.

С Положением должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в школу работник под расписку, до начала выполнения его трудовых обязанностей в школе.

Экземпляр Положения вывешивается во всех структурных подразделениях школы на видном месте.

4.2. Начисление стимулирующей выплаты за качество работы в уменьшенном размере или ее неначисление в связи с наличием оснований, производится по результатам работы за тот расчетный период, в котором работником было допущено то или иное нарушение.

Наименование должностей	Перечень показателей, являющихся основанием для снижения размеров или неначисления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ
рабочий по комплексному обслуживанию здания, уборщик служебных помещений и др.	<ol style="list-style-type: none">1. Наличие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности.2. Наличие фактов несвоевременного проведения профилактического осмотра и ремонта зданий, сооружений, оборудования.3. Наличие фактов нарушения норм охраны труда и правил техники безопасности, противопожарной безопасности.4. Наличие фактов нарушений санитарно-гигиенических норм состояния территории, помещений и других фактов некачественного выполнения работ.5. Наличие фактов нарушения установленных сроков выполнения работ, поручений.6. Наличие случаев производственного травматизма.
Работники столовой: повар	<ol style="list-style-type: none">1. Наличие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности.2. Наличие жалоб на качество пищи и культуру обслуживания.3. Наличие фактов несоблюдения правил и норм охраны труда и техники безопасности, санитарных требований.4. Наличие фактов нарушения технологии приготовления пищи.5. Наличие фактов несвоевременной и некачественной подготовки установленной документации.
Работники охраны: сторож	<ol style="list-style-type: none">1. Наличие фактов нарушения пропускного режима.2. Наличие фактов хищения материальных ценностей.