

Положение
о распределении стимулирующего фонда
работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 7» города Когалыма

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» города Когалыма (далее-Положение) разработано на основании Положения об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» города Когалыма, утвержденного приказом от **25.12.2023 № 982** « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» города Когалыма», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему и условия оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 7" города Когалыма (далее соответственно – работники, организация), и определяет порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления.

1.2. Стимулирование работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» города Когалыма осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Основанием для стимулирования работников организации является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава организации, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя организации, решений педагогического совета организации.

1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной занимаемой должности и выплачиваются за фактически отработанное время. В

летний период выплаты могут быть пролонгированы до начала нового учебного года.

1.5. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за год, месяц.

1.6. Фонд стимулирующих выплат составляет до 10% от суммы фонда окладов. На постоянные выплаты выделяется 90% от общего фонда стимулирующих выплат и 10% на разовые выплаты.

2. Порядок распределения стимулирующих выплат

2.1. При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается постоянно действующей комиссией для установления выплат стимулирующего характера, созданной по приказу директора в начале текущего учебного года.

2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере в зависимости от категории работников.

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам.	ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		до 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды.

		7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом МАОУ СОШ № 7. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

2.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом МАОУ СОШ № 7.

N п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

В качестве показателей эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада работника или в абсолютном размере.

2.4. Основным методом распределения фонда стимулирующих выплат является экспертный метод, при котором устанавливаются различные доли стимулирующих выплат в общем объеме в разрезе категорий работников с учетом значимости вклада в общие результаты деятельности.

Стоимость балла по категориям работников различна.??????

2.5. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного педагогического работника, производится в следующем порядке:

- проводится промежуточная балльная оценка результатов деятельности работников всех категорий с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный «балльный» список работников по каждой категории.

- для определения «стоимости» 1 балла, сумму средств, предусмотренных на выплаты за качество выполненных работ данной категории работников, нужно разделить на общее количество баллов, которое набрали работники.

- расчет персональной надбавки работника путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

Размер постоянных выплат административному персоналу школы определяется один раз в год на основании качества работы по функционалу и на основании качества решения персональных задач. Комиссия утверждает размеры постоянных выплат административному персоналу по представлению директора в размере от 0 до 50%.

Прочим специалистам и служащим устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы от 0-50% от фонда должностного оклада с учетом районного коэффициента и северной надбавки (устанавливается не более чем на одну ставку работы), для вновь принятых - не менее 10%.

Рабочим за интенсивность труда до 15% от фонда должностного оклада с учетом районного коэффициента и северной надбавки (устанавливается не более чем на одну ставку работы).

2.6. Установление размера стимулирующей выплаты производится не чаще 1 раза в учебный год по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями эффективности деятельности работников организации, утвержденными приказом образовательной организации.

2.7. Дополнительно за качество выполняемых работ в МАОУ СОШ № 7 может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом МАОУ СОШ № 7.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и

выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого МАОУ СОШ № 7.

Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

Таблица 1.

№ п.п.	Основание для установления выплаты	Размер выплаты
1	Вознаграждение педагогических работников за качественно выполненную работу при проведении открытых мероприятий (семинары, уроки, мастер-классы и др.) (по определению комиссией степени вклада педагогического работника)	Муниципальный уровень - до 3 тыс. руб.; Школьный уровень - до 2 тыс. руб.
2	Вознаграждение педагогических работников по итогам Всероссийской олимпиады школьников	<u>Муниципальный этап:</u> победители- 5 тыс. руб. призёры-3 тыс. руб. <u>Региональный этап:</u> Победители- 15 тыс. руб. Призёры-10 тыс. руб. <u>Всероссийский этап:</u> Победители- 20 тыс. руб. Призёры-15 тыс. руб.
3	Вознаграждение педагогических работников по итогам муниципального этапа олимпиады младших школьников «Юниор»	Победители- 5 тыс. руб. Призёры-3 тыс. руб.
4	Вознаграждение педагогических работников по итогам олимпиады Основы Православной культуры	<u>Муниципальный этап:</u> победители- 4 тыс. руб. призёры - 2 тыс. руб. <u>Региональный этап:</u> Победители - 10 тыс. руб. Призёры - 5 тыс. руб.
5	Вознаграждение педагогических работников по итогам научно-исследовательской конференции «Шаг в будущее»	<u>Муниципальный этап:</u> 1 место-5 тыс. руб. 2 место-4 тыс. руб. 3 место-3 тыс. руб. <u>Региональный этап:</u> 1 место-10 тыс. руб. 2 место-9 тыс. руб. 3 место-8 тыс. руб. <u>Всероссийский этап:</u> 1 место-15 тыс. руб. 2 место-13 тыс. руб. 3 место-11 тыс. руб.
6	Вознаграждение педагогических работников по итогам городских	1 место-3 тыс. руб. 2 место-2 тыс. руб.

	конкурсов проектов младших школьников «Гости из будущего», «Творческий салют», городской конкурс проектов, конкурс работ младших школьников «Открытие»	3 место-1 тыс. руб.
7	Вознаграждение педагогических работников по итогам олимпиад, конференций, конкурсов, внесённых в издаваемый ежегодно Приказ Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Перечня олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи»	Региональный, всероссийский, международный уровень: 1 место-3 тыс. руб. 2 место-2 тыс. руб. 3 место-1 тыс. руб.
8	Вознаграждение педагогических работников по итогам очных конкурсов, олимпиад, фестивалей различной направленности, спортивных соревнований (по определению комиссией степени вклада педагогического работника)	<u>Муниципальный уровень:</u> 1 место- до 3 тыс. руб. 2 место— до 2 тыс. руб. 3 место- до 1 тыс. руб. <u>Региональный уровень:</u> 1 место- до 4 тыс. руб. 2 место— до 3тыс. руб. 3 место- до 2 тыс. руб. <u>Всероссийский, международный уровень</u> 1 место- до 5 тыс. руб. 2 место- до 4 тыс. руб. 3 место- до 3 тыс. руб.
9	Вознаграждение педагогических работников по итогам конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям»	<u>Муниципальный уровень:</u> <i>Победитель - 15 тыс.руб.</i> <i>Призер - 10 тыс. руб.</i> <i>Финалист – 7 тыс. руб.</i> <i>Участник- 5 тыс. руб.</i> <u>Региональный уровень:</u> <i>Победитель - 20 тыс. руб.</i> <i>Призер - 15 тыс. руб.</i> <i>Финалист – 10 тыс. руб.</i> <i>Участник- 8 тыс. руб.</i> <u>Всероссийский, международный уровень:</u> <i>Победитель - 25 тыс. руб.</i> <i>Призер - 20 тыс. руб.</i> <i>Финалист – 15 тыс. руб.</i> <i>Участник- 10 тыс. руб.</i>

2.8. Работникам при наличии обоснованной экономии фонда заработной платы, по приказу руководителя организации, согласованному с Учредителем, может производиться единовременное премирование:

- к праздничным датам;
- по итогам работы за год.

Премиальная выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в

соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом МАОУ СОШ № 7.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от должностного оклада(оклада) работника.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в декабре финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого МАОУ СОШ № 7.

Предельный размер выплаты составляет не более 2 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности пропорционально отработанному времени.

Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

-надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

-проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

-соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

2.9. Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения.

Таблица 2

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%