

- Постановлением администрации муниципального образования – Рязанский муниципальный район Рязанской области от 05.07.2018 № 901 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования - Рязанский муниципальный район Рязанской области» (в редакции постановлений администрации муниципального образования - Рязанский муниципальный район Рязанской области от 05.09.2019 №1098, от 23.06.2020 №744, от 31.08.2020 №1183, от 22.09.2020 №1325)

1.3. Право на поощрительные выплаты по результатам труда имеют все работники школы (как основные, так и совместители): административный и педагогический состав, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал.

1.4. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

1.5. Стимулирующие выплаты выплачиваются за высокие показатели в работе и за улучшение своего результата при равных условиях работы по сравнению с предыдущим периодом.

1.6. Стимулирующие выплаты согласно критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам школы выплачиваются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Иные выплаты:

- вновь принятым педагогическим сотрудникам школы - 3000;
- за сложность и напряженность труда-25%;
- за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей;
- за изменение условий труда;
- материальная помощь в связи с длительной болезнью;
- в связи с юбилеем.

Работникам школы может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника согласно распоряжению директора школы.

В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер не более одного должностного оклада в год.

1.7. Стимулирование педагогических работников школы производится в пределах утвержденного централизованного фонда стимулирования на планируемый год в соответствии с локальным нормативным актом школы.

1.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда на уровне школы распределяется следующим образом:

- 5% - составляет фонд директора, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, постоянных работ, а также юбилеев. Выплаты из фонда директора производятся по мере необходимости. Директор согласует с председателем профкома кандидатуры и размер выплат, осуществляемых из фонда директора;

- до 10% - составляет фонд на заместителей директора и главного бухгалтера;

- до 10% - составляет фонд на учебно-вспомогательный персонал;

- 5% - составляет фонд на обслуживающий персонал;

- 70% - составляет фонд на стимулирование педагогических работников;

- разовые поощрительные выплаты (премии и материальная помощь) – до 10% средств фонда стимулирования труда.

1.9. Доплаты работникам из директорского фонда могут быть установлены как единовременные выплаты за:

- организацию летнего отдыха;

- организацию, проведение и участие в выставках, соревнованиях конкурсах;

- изготовление атрибутов, наглядных пособий, дидактического материала;

- за организацию многодневных экскурсий и поездок или однодневных, но в выходные дни;

- за регулярное участие в конкурсах и выставках различного уровня;

- высокий уровень проведения общешкольных внеклассных мероприятий;

- за интенсивность работы в период к началу учебного года и др.

1.10. Доплаты работникам устанавливаются по полугодиям.

1.11. Стимулирующие выплаты не производятся в период отпуска и болезни работника.

1.12. Премирование не осуществляется в случае зафиксированного в установленном порядке нарушения сотрудником трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе, непосещение заседаний педагогического совета, обоснованные жалобы родителей на действия педагога или сотрудника школы, нарушение исполнительской дисциплины и т.д.).

1.13. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работников, являются критерии, отражающие результаты его работы. При определении размера премии выборный орган первичной профсоюзной организации при участии органа государственного-общественного управления школы – Совета руководствуется соответствующими критериями, утверждаемыми нормативным правовым актом школы.

1.14. Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности работников может быть дополнен и изменён.

1.15. Количество выставяемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменено в зависимости от веса (значимости) показателя. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности учителя и служит основанием для установления максимальной доплаты.

2. Порядок оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

2.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются представительным органом самоуправления школы – Советом, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора школы.

2.2 Порядок премирования регулируется Регламентом государственно-общественного распределения стимулирующей части оплаты труда работников школы (Приложение 2).

2.3. Для установления работникам стимулирующих выплат создается Комиссия, утверждаемая приказом директора школы. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с локальным актом школы.

Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников школы в соответствии с критериями; (приложение 3)
- рассмотрение и согласование предоставляемых оценочных листов оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы (Приложение №2),
- подготовка сводного оценочного листа (Приложение № 3),
- протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2.4. Состав Комиссии определяется школой самостоятельно.

Педагогические работники имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения. Комиссия принимает решение о премировании открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола директор школы издает приказ о премировании. Приказ доводится до сведения педагогических работников в недельный срок.

3. Процедура оценки качества труда работников.

3.1 Для определения соответствия деятельности работника школы показателям и критериям как условиям премирования применяется Методика блочно-рейтинговой оценки качества.

3.2 Методика блочно-рейтинговой оценки предполагает:

3.2.1 Самоанализ педагогической деятельности работника по блокам (один раз в четверть) с представлением заполненной информационной таблицы передаётся заместителю директора по УВР.

3.2.2 На основании полученных таблиц с самоанализом педагогов заместителем директора по УВР заполняются матрицы блочно-рейтинговой оценки деятельности работника с проставлением баллов оценки результативности педагога.

3.2.3 Заместители директора школы по направлениям деятельности предоставляют заполненную информационную таблицу по своей деятельности директору школы.

3.2.4 Все баллы суммируются. Месячный размер стимулирующей части фонда оплаты труда делится на общую сумму набранных баллов. Таким образом, определяется стоимость (вес) одного балла.

Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно с января по июнь и с июля по декабрь.

Очередной отпуск работников оплачивается исходя из средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты.

3.2.5 Все заполненные и обработанные таблицы подлежат хранению в течение учебного года.

3.3 Дополнительными источниками информации о деятельности работника являются:

- а) результаты внутришкольного контроля;
- б) итоговые ведомости успеваемости учащихся по предметам;
- в) результаты диагностических работ и экзаменов;
- г) мониторинг удовлетворённости качеством образовательных услуг;
- д) документация заместителей директора по блокам деятельности;
- е) статистические данные;
- ж) анализ работы школы по итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года;
- з) школьная документация.

3.4 Обслуживающий персонал школы подлежит премированию по представлению завхоза или директора школы.

4. Обеспечение соблюдения принципа «прозрачности» при распределении стимулирующих выплат

4.1. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам школы осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплаты.

4.2. Решение Комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения работника под личную роспись.

4.3. Обжалование решения Комиссии осуществляется работником в установленном порядке.