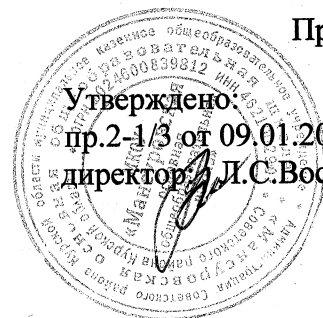


Принято
на общем собрании
коллектива
пр. № 1 от 09.01. 2023 г.

Согласовано:
председатель ПК:

Т.И. Суровицкая 8.11/



Утверждено:
пр.2-1/3 от 09.01.2023
директор: И.С. Воскобоева

**Положение
о распределении стимулирующей (премиальной) части фонда оплаты труда
муниципального общеобразовательного учреждения
«Мансуровская основная общеобразовательная школа»
Советского района Курской области**

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано на основе решения Представительного Собрания Советского района от 25.02.2010 года №47 «Об утверждении Положения об оплате труда работников в муниципальных учреждениях Советского района по видам экономической деятельности «Образование», «Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг», «Положения об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Мансуровская основная общеобразовательная школа» Советского района Курской области» (с изменениями и дополнениями)в целях:

- усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы (премии по результатам труда);
- материальной компенсации за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (стимулирующие выплаты).

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований муниципального бюджета направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения, с учетом мнения профсоюзного комитета школы, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
оперативность и качественный результат труда;
особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д;
участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы в пониженном размере или депремированы полностью.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшения размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

2. Определение размера премии по результатам труда.

2.1. Премияльные выплаты по результатам труда работников школы распределяются комиссией, по согласованному с профсоюзным комитетом представлению руководителя образовательного учреждения ежемесячно за фактически отработанное время в пределах выделенного фонда, согласно нормативному финансированию, на основании данного положения и показателей - баллов (Приложение 1). В комиссию входят:

Председатель комиссии: Авдеева Н.Н. - учитель технологии
Секретарь комиссии: Сукманова Т.Н. - председатель ПК;
Член комиссии: Адоньева Т.Л., учитель начальных классов

2.2. Руководитель образовательного учреждения представляет в комиссию, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их депремирования (Приложение 1).

2.3. При определении размера премии учитывается трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы за фактически отработанное время.

Размер премии не зависит от стажа работы, квалификационной категории, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается, но не может быть больше

2.3. При определении размера премии учитывается трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы за фактически отработанное время.

Размер премии не зависит от стажа работы, квалификационной категории, объёма нагрузки и максимальными размерами не ограничивается, но не может быть больше фонда премирования общеобразовательного учреждения (в случае лишения премии всех остальных).

2.4. Премияльная часть **Фп** общеобразовательного учреждения распределяется между категориями персонала общеобразовательного учреждения по следующей формуле:

$\text{Фп} = \text{Фп.ауп} + \text{Фп.пед.уч} + \text{Фп.увп} + \text{Фп.моп}$ где:

Фп.ауп – доля премиального фонда административно-управленческого персонала;

Фп.пед.уч – доля премиального фонда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;

Фп.увп – доля премиального фонда учебно-вспомогательного персонала;

Фп.моп – доля премиального фонда младшего обслуживающего персонала.

Соотношение долей премиального фонда определяется органом самоуправления общеобразовательного учреждения (Управляющим Советом школы), обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по согласованному с профсоюзным комитетом представлению руководителя образовательного учреждения

В целях наиболее рационального расходования премиального фонда процентное соотношение долей категорий персонала может изменяться в зависимости от наличия премиального фонда на основании приказа руководителя учреждения.

2.5. Соответствующие премиальные фонды персонала делятся на число работников данного персонала, за минусом исключенных из числа премируемых. Для каждого работника определяются баллы по всем показателям премирования и находится их общая сумма.

$$\text{Бобщ} = \sum_i \text{Б}i, \text{ где}$$

Бобщ – сумма баллов по всем показателям премирования;

Б_i - баллы по *i*-му показателю премирования.

Коэффициент трудового участия работника **Кту** определяется по формуле:

$\text{Кту} = \text{Фв} / \text{Пв}$, где:

Фв – фактически отработанные данным работником дни за учетный месяц (не учитывая дни отсутствия работника по временной нетрудоспособности, отпусков, праздничных и выходных дней);

Пв – время полного премиального периода – месяц (раб. дни);

Коэффициент премирования каждого работника $K_{п}$ определяется путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия $K_{п} = \text{Бобщ} \cdot K_{ту}$.

Коэффициенты премирования суммируются по всем премируемым работникам данного подразделения и определяется коэффициент премий подразделения **$K_{подр}$** .

$$K_{подр} = \sum_i K_i, \text{ где:}$$

$K_{подр}$ – суммарный коэффициент премирования данного подразделения;

K_i – коэффициент премирования по i -му работнику подразделения.

Для определения денежного эквивалента единицы коэффициента премий (денежной суммы, приходящейся на единицу коэффициента премий) премиальный фонд подразделения делится на коэффициент премий подразделения:

$$E_{п} = \text{Фп.подр} / K_{подр}, \text{ где:}$$

$E_{п}$ – денежный эквивалент единицы коэффициента премий подразделения;

Фп.подр – премиальный фонд подразделения.

Размер премии в денежном выражении отдельного работника определяется по следующей формуле:

$$П = K_{п} \times E_{п}, \text{ где:}$$

П – размер премии в денежном выражении отдельного работника;

$K_{п}$ – коэффициент премирования данного работника;

$E_{п}$ – денежный эквивалент единицы коэффициента премий подразделения.

2.6. Премии выплачиваются работникам на основании мониторинга деятельности каждого работника (рейтинговый лист) и приказа по образовательному учреждению о распределении стимулирующей части (премии) фонда оплаты труда согласно приложению (персонально по каждому работнику).

2.7. Работники школы могут быть не представлены к премированию.

2.8. Работники школы могут быть лишены премии при невыполнении показателей премирования.

3. Материальная помощь

1. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух ставок заработной платы (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);

в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

2. Работникам учреждения предоставляются меры социальной поддержки в части оплаты труда, предусмотренные статьей 47 Закона Курской области «Об образовании в Курской области» . от 09.12.2013 №121-ЗКО» с изменениями и дополнениями

3. Работникам образовательного учреждения в порядке, предусмотренном постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 № 5 "О вознаграждении педагогических работников областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Курской области за выполнение функций классного руководителя", осуществляется выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя.

4. Порядок принятия и срок действия положения

Положение принимается на общем собрании коллектива образовательного учреждения большинством голосов и вступает в силу со дня подписания. Положение может быть изменено только решением общего собрания коллектива образовательного учреждения. Срок действия данного Положения не ограничен.