

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №25» г. Улан-Удэ
(МАОУ «СОШ №25» г. Улан-Удэ)

Согласовано:
Председатель ПК МАОУ «СОШ
№25» г. Улан-Удэ Имехенова Л.Ю.
«01» сентября 2023 г.

Утверждаю
Директор Е.А. Ларченко
Приказ № 328 от «01» сентября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ 4.9

о поощрении работников школы

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет цель - усиление материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров, материальная поддержка остро нуждающихся работников.

Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды материального поощрения работников (которые являются одной из составляющих частей стимулирующего фонда):

- Доплаты:

- за успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряженность, интенсивность и другие качественные показатели труда сотрудника за работу непосредственно входящую в круг должностных обязанностей или по совмещаемой ставке;

- за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей сотрудника;

- Премии:

- дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за успешное и качественное выполнение планов работ и заданий. В учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных сотрудников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование.

- Материальная помощь;

- Награждение ценным подарком.

Применяются и другие виды поощрения:

- объявление благодарности;

- награждение Почётной грамотой или благодарственным письмом.

Фонд материального поощрения формируется из средств экономии фонда. Фонд материального поощрения распределяет комиссия по распределению стимулирующей части по согласованию с Управляющим Советом школы.

2. Критерии оценки труда сотрудников

При установлении доплат, определении размера премий сотрудникам образовательного учреждения используются следующие критерии оценки их труда:

1. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу.

2. Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания.

3. Активное участие в общественной жизни образовательного учреждения;

4. Высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса и в связи празднованием Дня учителя, а так же других утвержденных законодательством праздников;

5. К юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности (50 лет со дня рождения и далее через каждые 5 лет) и в связи с уходом на пенсию;

6. За хорошую организацию и проведение итоговой аттестации учащихся в 11 и 9 кл;

7. За подготовку школьного здания к новому учебному году;

8. За работу по сохранению хорошего санитарно-технического состояния школьного здания;

9. За обеспечение внебюджетной деятельности школы;

10. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, требований охраны труда и техники безопасности.

3. Доплаты к заработной плате сотрудников учреждения

3.1. Доплаты к заработной плате сотрудников устанавливаются комиссией по стимулированию и согласовываются с Управляющим Советом школы, далее оформляются приказом директора образовательного учреждения, в пределах фонда оплаты труда без ограничения размера.

Доплаты могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ, как основным работникам, так и работающим по совмещению или совместительству.

3.2. Размер доплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора образовательного учреждения.

3.3. Доплаты могут быть установлены вновь принятым либо вышедшим из длительного отпуска сотрудникам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

3.4. В учреждении устанавливаются следующие виды доплат за работу непосредственно входящую в круг должностных обязанностей или по совмещаемой ставке:

№ п/п	Виды доплат	Размер доплат
1.	За опыт и профессионализм	До 100% включительно от должностного оклада (по основной или совмещаемой ставке) или в абсолютных величинах
2.	За напряженность труда	В абсолютных величинах
3.	За сложность и интенсивность труда	В абсолютных величинах

Установленные доплаты пересматриваются каждый год с целью объективной оценки членами комиссии по стимулированию и согласовываются с Управляющим Советом школы.

3.5. Доплаты стимулирующего характера за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника производятся ежемесячно или на учебный год.

В образовательном учреждении устанавливаются следующие доплаты:

- За организацию работы с родителями;
- За организацию работы по ГО ЧС, охране труда и технике безопасности;
- За организацию работы по привлечению внебюджетных средств;
- За ведение отчетности на сайте bus.gov, ГИС «Энергоэффективность»;
- За ведение электронного журнала;
- За работу со СМИ;
- За выполнение обязанностей уполномоченного по правам детей (омбудсмена);
- За организацию и руководство тарификационной комиссией;
- За организацию и руководство комиссией по распределению стимулирующей части заработной платы работников;
- За содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники в исправном состоянии;
- За работу по усилению мер безопасности на территории и в здании школы;
- За работу информационной безопасности в школе;
- За первый год работы и вышедшим после отпуска по уходу за детьми;
- За доведения уровня заработной платы до МРОТ;
- За выполнение работ различной квалификации;
- За проведение урока «Разговоры о важном»;
- За стаж руководящей деятельности главному бухгалтеру учреждения.

3.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором устанавливается по соглашению сторон.

3.7. Сотрудникам, принятым временно на период отсутствия основного сотрудника, доплаты назначаются приказом директора без согласования с комиссией по стимулированию.

3.8. Положением о поощрении предусматриваются выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию и устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

40% - высшая квалификационная категория;

20% - первая квалификационная категория.

Размер выплат за квалификационную категорию определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при определении стимулирующих выплат и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу.

Доплата за квалификационную категорию производится по решению руководителя и тарификационной комиссии, и утверждается приказом руководителя учреждения.

3.9. Положением о поощрении предусматриваются выплаты стимулирующего характера за наличие ученой степени, почетного звания и устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

30% - «Заслуженный учитель Российской Федерации»;

20% - «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»;

15% - почетные звания Республики Бурятия.

Размер выплат за квалификационную категорию определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент за звание. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при определении стимулирующих выплат и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу.

Доплата за квалификационную категорию производится по решению руководителя и тарификационной комиссии, и утверждается приказом руководителя учреждения

4. Премирование за успешное и качественное выполнение планов работ и заданий

4.1. Премирование сотрудников образовательного учреждения производится по итогам работы за год, полугодие, четверть, квартал или месяц. Основаниями для премирования служат: подведение итогов образовательного процесса, выполнение методической работы, проведение мероприятий, внедрение новых форм и методов обучения, укрепление учебно-материальной, материально-технической базы, сохранность имущества, результаты аттестации и другие показатели деятельности учреждения.

4.2. За успехи в деле обучения, воспитания, активную общественную работу в жизни школы, города Улан-Удэ, Республики Бурятия, участие и победа в различных профессиональных конкурсах - до 100% от должностного оклада, или в абсолютных величинах.

4.3. За высокий уровень подготовки учащихся выпускного класса премировать в размере до 100% от должностного оклада или в абсолютных величинах.

4.4. Сотрудники образовательного учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня основания Учреждения, со дня рождения и трудовой деятельности сотрудников (50, 55, 60-летие и т.д.) в размере от 5000 рублей и в связи с уходом на пенсию в размере до 100% от должностного оклада или в абсолютных величинах.

4.5. При награждении высокими наградами Республики Бурятия и Российской Федерации до 10 000 рублей.

4.6. За выполнение внеплановых работ по поддержанию санитарно-технического состояния школы в зависимости от объема выполняемой работы до 100% от должностного оклада или в абсолютных величинах.

4.7. За хорошую подготовку школы к новому учебному году, к зимнему отопительному сезону в размере - до 100% от должностного оклада или в абсолютных величинах.

4.8. В связи празднованием «Дня учителя», а так же других утвержденных законодательством праздников до 5000 руб.

4.9. За хорошую организацию и проведение, участие в итоговой аттестации учащихся в 4, 9 и 11 кл. до 100% от должностного оклада или в абсолютных величинах

4.10. За сложность работы с детьми первого года обучения - до 100% от должностного оклада.

4.11. За сложность работы с детьми девиантного поведения - до 100% от должностного оклада или в абсолютных величинах.

4.12. За высокий уровень организации каникулярного и воскресного отдыха учащихся - до 100% от должностного оклада или в абсолютных величинах.

4.13. За содержание школьного здания в хорошем санитарно-техническом состоянии премировать работников в размере - до 100% от должностного оклада или в абсолютных величинах.

4.14. За успешное и добросовестное исполнение сотрудниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя) - до 100% от должностного оклада или в абсолютных величинах.

4.15. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для сотрудников школы осуществляется приказом директора школы, а также на заседаниях комиссии по распределению стимулирующей части. Размер премий определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по росписи на текущий год.

5. Единовременные выплаты

5.1. Сотрудникам МАОУ «СОШ № 25» из фонда экономии заработной платы (при наличии таковой) оказывается единовременная материальная помощь в следующих случаях:

- Юбилея;
- Рождения ребенка;
- Бракосочетания;
- При выходе на пенсию по старости;
- В случае смерти близких родственников (матери, отца, родных братьев/сестер, детей, супруга/супруги).

5.2. Сотрудникам МАОУ «СОШ № 25» из фонда экономии заработной платы (при наличии таковой) оказывается единовременная выплата (целиком облагаемая НДФЛ и страховыми взносами), в следующих случаях:

- в целях социальной поддержки молодых специалистов (педагогических работников).

5.3. Единовременная материальная помощь оказывается на основании личного заявления сотрудника по решению руководителя учреждения.

5.4. Размер единовременной материальной помощи и единовременной выплаты может выплачиваться в сумме от пяти тысяч рублей по каждому основанию.