

Принято

на общем собрании трудового коллектива
МАОУ «Викуловская СОШ №2»
Протокол № 4 от «30.09.» 2022 г.

Согласовано

На заседании Управляющего совета
МАОУ «Викуловская СОШ №2»
Протокол № 9 от «01» сентября 2022г. г.
Председатель Управляющего совета

Е.С. Нусс Е.С. Нусс

Утверждено

Приказом директора школы
от 01.09.2022г., № 91/35- ОД
Директор школы
Л.П.Решетникова



ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Викуловская средняя общеобразовательная школа № 2»

Викулово

2022год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Положения о системе оплаты труда работников в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Викуловская средняя общеобразовательная школа №2», утвержденного приказом руководителя образовательной организации от 09.01.2018г. № 1/5-ОД, в соответствии с распоряжением администрации Тюменской области «О системе оплаты труда в государственных бюджетных, казенных и автономных учреждениях Тюменской области» от 06.12.2004г. №1114-рк (в редакции распоряжений Правительства Тюменской области от 21.01.2008 N 18-рп, от 01.12.2008 N 1659-рп, от 10.10.2011 N 1834-рп, от 12.12.2011 N 2364-рп, от 17.12.2012 N 2628-рп, от 26.01.2015 N 23-рп, постановлений Правительства Тюменской области от 26.07.2016 N 310-п, от 21.04.2017 N 156-п, с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Тюменской области от 12.10.2009 N 1483-рп), Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022г, №225, коллективным договором, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области и регулирует порядок применения видов и размеров материального стимулирования в отношении работников МАОУ «Викуловская СОШ №2»

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями составляет не менее 25% от его фонда оплаты труда и распределяется в соответствии с критериями и показателями качества и результативности труда.

1.3. Положение разрабатывается администрацией образовательной организации, обсуждается и принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с Управляющим советом и утверждается приказом руководителя образовательной организации.

2. Виды и условия выплат стимулирующего характера

2.1. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности и качества труда для советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями является:

- качественная организация реализации программы и плана воспитательной работы в школе;
- высокий уровень организации мероприятий патриотической направленности;
- массовое вовлечение детей в общественно-полезную деятельность;
- качественная подготовка и реализация дней единых действий в рамках Всероссийского календаря образовательных событий, приуроченным к государственным и национальным праздникам;
- активная деятельность по вопросам профилактики детской преступности ;
- организация работы по вовлечению педагогов в профилактическую деятельность , направленную на предотвращение правонарушений несовершеннолетними;
- участие в организации летней занятости несовершеннолетних.

2.2 Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат(премий) советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями производится по показателям согласно приложению 1.

2.3. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями не может быть представлен к премированию в случае допущения нарушений правил внутреннего распорядка и локальных актов образовательной организации. Основанием для принятия решения, указанного в п. 2.3. является приказ директора образовательной организации о наложении дисциплинарного взыскания. Отсутствие премирования производится за тот период, в котором было допущено нарушение.

3. Порядок премирования

3.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется премиальной Комиссией Состав Комиссии утверждается приказом руководителя образовательной организации.

3.2. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями самостоятельно ежемесячно заполняет мониторинг — карту самоанализа деятельности и передаёт за 3 дня до заседания комиссии заместителю директора по учебно-воспитательной работе для проверки и уточнения.

3.3. Аналитическая информация, показатели премирования, предусмотренные Положением, представляются на рассмотрение комиссии

не менее, чем за 1 день до дня заседания комиссии. Заседание комиссии проводится ежемесячно, не позднее 28 числа текущего месяца.

3.4. Премирование Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями осуществляется по критериям, указанным в приложении 1

3.5 Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, проработавшему неполный расчетный период (отсутствие работника по причине болезни, перевод на другую работу, заочное обучение в учебном заведении, увольнение работника в связи с уходом на пенсию, призыв в Вооруженные силы РФ, сокращение штатной численности) начисление части стимулирующего фонда за отработанное время производится следующим образом: набранное количество баллов умножается на понижающий коэффициент, равный отношению проработанных дней к количеству рабочих дней в расчетном месяце.

3.6. Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса. Решение Комиссии оформляется протоколом. Подписывают протокол председатель, секретарь и все члены комиссии.

3.7. Протокол премиальной комиссии предоставляются директору образовательной организации. Директор образовательной организации издает приказ.

4. Определение размеров стимулирования

4.1. При определении стимулирующих выплат советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями комиссия по премированию оценивает его деятельность по балльной системе на основании аналитической информации, представленной на заседание комиссии по премированию.

4.2. Размер стимулирующих выплат советника определяется путем умножения итогового количества баллов, набранных советником, на оклад советника:

$$P = B/100 * S, \text{ где}$$

P- размер стимулирующей выплаты советника,

S – оклад советника

B – количество набранных советником баллов

4.3. Количество баллов, набранных советником, определяется также размером ставки, то есть умножаются на долю ставки.

4.4. Стимулирующие выплаты советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями за летний период в условиях летней оздоровительной кампании осуществляются на основании показателей мониторинга.

4.5. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц или учебный период.

4.6. В случае неудовлетворительной работы советника, невыполнения им должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, заместитель директора по УВР, представляет директору образовательной организации служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о лишении работника премии.

4.6. Выплата премий не производится в случаях:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностной инструкцией;
- невыполнение технологических инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности;
- нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- нарушение трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства, либо администрации образовательной организации;
- наличие претензий, рекламаций, жалоб;

- необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей,
- упушения и искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

4.7. Лишение премии производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.