

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюзной организации  
работников МБОУ СОШ №1  
г. Мичуринска

---

М.И. Филатова  
«\_04» октября 2017 г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом МБОУ СОШ №1 г. Мичуринска  
от 04.10.2017 г. №191  
Директор МБОУ СОШ №1

---

В.А. Кременецкая  
«04» октября 2017г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выплатах стимулирующего характера**  
**в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №1»**  
**г. Мичуринска Тамбовской области**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о выплатах стимулирующего характера в МБОУ СОШ №1 (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Мичуринска от 28.09.2016 г. № 2313 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок выплат стимулирующего характера, условия их установления и начисления работникам (далее – работники) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» г. Мичуринска Тамбовской области (далее – Учреждение).

1.3. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2017 года и по инициативе руководителя Учреждения или представителей трудового коллектива, настоящее положение или отдельные его пункты могут быть изменены.

**2. Виды выплат стимулирующего характера**  
**и условия их установления**

2.1. Для работников МБОУ СОШ №1 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- доплата молодым специалистам;
- денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя;
- премии за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия по итогам работы за месяц.

2.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает работодатель с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда, с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом по учреждению, принимаемым на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, установленным в графе 5 приложения к настоящему Положению, или в абсолютном размере и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

по приказу руководителя учреждения: заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

работникам, подчиненным заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждения.

Установление выплат стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ №1 осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы носят стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных) и устанавливается приказом по школе 2 раза в год за прошедший период.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства от 26.11.2012 г. №2190-р, в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;

за сохранение контингента обучающихся;

за специфику образовательных программ;

за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

за информативную емкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения).

2.4. Выплаты за качество выполняемых работ призваны улучшить показатели качества работ и устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ 2 раза в год за прошедший период, определяемых учреждением с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства от 26.11.2012 г. №2190-р, в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом:

за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

за создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;

за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;

за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

2.5 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по решению комиссии по установлению выплат стимулирующего характера учреждения. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на период, определяемый работодателем.

Выплаты могут устанавливаться два раза в год или на период выполнения объема работ, либо носить характер единовременной выплаты.

2.6. Выплаты за интенсивность, высокие результаты и выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы) в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки деятельности работников учреждения, системой оценки, утвержденными учреждением самостоятельно.

Максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы или за качество выполняемых работ до 300 % от оклада, ставки заработной платы.

При необходимости размер выплат может быть изменен в течение года в зависимости от объема, режима или эффективности работы.

Выплаты, установленные сроком до одного года, в этот период могут быть отменены в связи с ухудшением результативности и (или) показателей в работе. При этом уменьшение размера выплаты или ее отмена осуществляется применительно к порядку, определенному для установления данной выплаты.

Уменьшение размеров выплат или прекращение их выплаты производится при следующих обстоятельствах: уменьшение трудовой нагрузки, частичное прекращение исполнения трудовой функции, невыполнение показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты не производятся в период сохранения за работником среднего заработка в соответствии с законодательством.

Работникам, отработавшим неполный рабочий день или не выполнившим месячную норму рабочего времени, выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, выплаты устанавливаются по итогам работы за текущий месяц до наступления следующего срока установления стимулирующей выплаты при условии выполнения половины месячной нормы рабочего времени.

2.7. Единовременные выплаты надбавки за интенсивность, высокие результаты или за качество выполняемых работ могут устанавливаться работникам по итогам подведения результатов конкурсов, олимпиад, государственной итоговой аттестации (далее – ГИА), проводимых управлением образования и науки области, Министерством образования и науки Российской Федерации на основании приказов соответствующих ведомств и приказов учреждения, протокола по итогам ГИА;

победителям и лауреатам конкурсов профессионального мастерства;

подготовившим победителей и призеров региональных, всероссийских и международных олимпиад;

за высокие результаты ГИА:

по русскому языку – выпускниками обучающимися в классе наполняемостью 25 человек, достигшими показателей: качество обучения 90-100%; обученность - 100%;

по математике – выпускниками обучающимися в классе наполняемостью 25 человек, достигшими показателей: качество обучения 75-100%; обученность - 100%;

по другим предметам, сдаваемым по выбору ученика – выпускниками обучающимися в классе наполняемостью 25 человек, достигшими показателей: качество обучения 75-100%; обученность - 100%;

по предметам не перечисленным: численность выпускников сдающих экзамен по соответствующему предмету должна быть не менее 30% от общей численности учащихся в классе.

Максимальный размер до 100% от оклада, заработной платы независимо от нагрузки.

2.8. Доплата молодым специалистам из числа педагогических работников в общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждениях устанавливается ежемесячно в размере 2300 рублей за ставку заработной платы, пропорционально отработанному времени (для педагогических работников, ведущих урочную деятельность, – с учетом их педагогической нагрузки), и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Порядок установления, начисления и выплаты доплаты определяется на основании постановлений администрации Тамбовской области от 18.03.2010 г. №300 «О ежемесячных выплатах стимулирующего характера молодым специалистам областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений», от 04.06.2010 г. №644 «О дополнительных мерах стимулирования отдельных педагогических работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования».

Доплата начисляется и выплачивается молодым специалистам со дня возникновения у них права на ее назначение и прекращается со дня утраты молодым специалистом права на ее получение.

Данная выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.9. Педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере 1000 рублей на основании приказа образовательного учреждения о возложении функции классного руководителя, тарификации.

Порядок выплаты денежного вознаграждения определяется постановлением администрации Тамбовской области.

Данная выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.10. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников учреждения. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки комиссией по установлению стимулирующих выплат, созданной приказом по учреждению, каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения учреждением уставных задач и договорных обязательств.

Настоящим Положением предусматриваются:

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия по итогам работы (за месяц)

Премирование работников по результатам их труда зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния

учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

При премировании по итогам работы (за месяц), за выполнение особо важных и срочных работ могут учитываться следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

подготовка объектов к учебному году;

устранение последствий аварий;

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

подготовки и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

и другие особо важные и срочные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

2.10.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, в абсолютном размере или процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, независимо от учебной нагрузки.

Единовременное премирование, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события.

Особо важными и срочными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году;

устранения последствий аварий;

подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

другие особо важные и ответственные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Для выплаты единовременной премии необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом по учреждению. Основанием для издания приказа о единовременном премировании работников

в случаях, предусмотренных настоящим Положением, является решение комиссии по установлению стимулирующих выплат учреждения.

Максимальный размер единовременной премии до 200% от ставки оклада, заработной платы независимо от нагрузки.

2.10.2. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, год), устанавливаются работнику с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, утвержденных руководителем учреждения, позволяющих оценить результат его работы, на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, а также распоряжениями непосредственных руководителей, в абсолютном размере или процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым работодателем самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Максимальный размер премии по итогам работы устанавливается всем работникам Школы 10% от оклада, ставки заработной платы.