

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ О.В. Ушакова
«__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ №2
_____ Д.А. Рябов
«__» _____ 20__

**Положение «О выплатах стимулирующего характера
работникам муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №2»
г. Мичуринска Тамбовской области**

Рассмотрено на общем
собрании трудового коллектива
протокол № ____ от ____ 20__

1. Общие положения.

1.1 Данное положение разработано на основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Законом Тамбовской области от 05.02.2016 № 629-З "Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений" с целью совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ), постановления администрации г. Мичуринска от 28.09.2016 № 2313 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска.

1.2. Положение о выплатах стимулирующего характера учителям (далее Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников Учреждения в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, ответственности за конечные результаты труда.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работника образовательного учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.4. Для распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения создается комиссия, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации Учреждения. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя Учреждения.

1.5. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников.

1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

1.7. Положение распространяется на всех работников Учреждения, принятых на работу на условиях трудового договора согласно приказу.

1.8. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их установления и выплаты работникам учреждения

2.1. Для работников Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера: - за интенсивность и высокие результаты работы для педагогических работников;- за качество выполняемых работ для остальных категорий работников.

2.2. Порядок, условия, периодичность, конкретные размеры выплат стимулирующего характера определяются приказом руководителя по Учреждению, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и устанавливаются данным Положением.

2.3. Основанием для приказа о начислении стимулирующих выплат является протокол заседания комиссии по распределению и установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия).

2.4. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладам, ставкам заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

2.5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре работника, определенными в настоящем Положении.

2.6. Датой прекращения начисления и выплаты надбавки стимулирующего характера является несколько или одна из следующих ситуаций:

1. *дата окончания трудовых отношений;*
2. *дата окончания фактического исполнения трудовой функции, оформленной в установленном порядке.*

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

2.7. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам Учреждения окладов, ставок заработной платы, компенсационных выплат.

2.8. Размер стимулирующих выплат работникам за текущий период определяется не позднее 30 числа месяца.

2.9. Размер стимулирующих выплат устанавливается с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

3. Выплата за интенсивность и высокие результаты

Выплата за интенсивность и высокие результаты носят стимулирующий характер, мотивируя работника к повышению качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, ответственности за конечные результаты труда и устанавливается приказом по учреждению ежемесячно, с учетом фонда з/п.

Выплата за интенсивность и высокие результаты выполненных работ устанавливается педагогическим работникам и носит стимулирующий характер. Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ, устанавливаются в приложении № 1 к настоящему приложению.

Выплата устанавливается на основе оценки результатов труда работников за отчетный период за выполнение критериев оценки труда согласно приложению №4. (*оценочный лист*). Оценочные листы подаются заместителями директора в комиссию по распределению стимулирующих выплат. Оценочные листы рассматриваются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников. Решение комиссии оформляется протоколом ежемесячно.

Выплата устанавливается на основании протокола комиссии, оформляется приказом руководителя. Стимулирующие выплаты выплачиваются в день заработной платы. 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 ежемесячно.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты 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 – до 300 %.

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

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.

4. Выплата за качество выполняемых работ

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается для остальных категорий работников в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы), призваны улучшить показатели качества работы персонала, устанавливаются на основе оценки результатов труда работников за отчетный период.

Критерии, позволяющие оценить качество выполняемых работ, утверждены в приложении №2 к положению о стимулирующих выплатах.

Оценочные листы подаются заместителями директора в комиссию по распределению стимулирующих выплат. (приложение №4)

Оценочные листы рассматриваются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников. Решение комиссии оформляется протоколом ежемесячно. Выплата устанавливается на основании протокола комиссии, оформляется приказом руководителя.

Премирование заместителей директора Учреждения по УВР, ВР производится из средств фонда стимулирования Учреждения.

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат заместителя директора Учреждения по УВР, ВР являются критерии, отражающие результаты его работы. (Приложение №3)

Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности заместителя директора Учреждения по УВР, ВР муниципального общеобразовательного учреждения является примерным и может быть дополнен и изменён. Критерии учитывают весь спектр профессиональной деятельности заместителя директора Учреждения по УВР, ВР качеством эффективной профессиональной деятельности заместителя директора Учреждения по УВР, ВР является наиболее полная удовлетворенность запросов всех потребителей образовательных услуг, предоставляемых учреждением.

Максимальный размер выплат за качество выполняемых работ – до 300 %.

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.

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

5. Доплата молодым специалистам.

Доплата молодым специалистам из числа педагогических работников 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 №300 «О ежемесячных выплатах стимулирующего характера молодым специалистам областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений», от 04.06.2010 №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.

6. Денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя

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, пропорционально отработанному времени.

Порядок выплаты денежного вознаграждения определяется постановлением администрации Тамбовской области.

Надбавка устанавливается в процентах к ставке заработной платы, а работнику, отработавшему неполный рабочий день или не выполнившему месячную норму рабочего времени, – пропорционально отработанному времени.

7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ

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 процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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. 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% не зависимо от нагрузки.

8. Премии по итогам работы год

Премии по итогам работы год выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде, 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.

Премия выплачивается всем сотрудникам без исключения, не зависимо от отработанного времени и нагрузки, выплата производится только при наличии фонда заработной платы.

Максимальный размер премии по итогам работы – до 200% не зависимо от нагрузки.

9. Порядок и срок действия положения

5.1. Положение, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается приказом директора.

5.2. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера может быть дополнено и изменено.

5.3. Все вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством

5.4. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

Приложение №1 к Положению
«О выплатах стимулирующего
характера работникам муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №2»
г. Мичуринска, Тамбовской области

Перечень показателей и критерии для распределения стимулирующих выплат по должностям за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников

Оценка результативности деятельности педагогических работников школы осуществляется посредством оценки его профессиональной деятельности с учетом достижений обучающихся. Основными критериями оценки достижений педагогических работников школы при установлении им стимулирующих выплат являются % от оклада (ставки заработной платы):

1. Высокая мотивация учащихся к обучению – 10%
2. Индивидуальный подход к обучающимся - 35%
3. Создание и поддержка системы дополнительных занятий для отстающих детей -30%
4. Внедрение и эффективное использование инновационных образовательных технологий- 10%
5. Особые условия труда -15%
6. Активная работа с родителями, использование различных форм взаимодействия - 10%
7. Участие в налаживании сетевого взаимодействия с иными образовательными структурами - 5%
8. Работа с одаренными детьми, высокие творческие достижения в конкурсах, олимпиадах -10%
9. Патриотическое и нравственное воспитание обучающихся -10%
10. Владение и эффективное применение методик диагностики и прогнозирования познавательной деятельности обучающихся, мониторинг их индивидуальных достижений -5%
11. Степень вовлеченности обучающихся во внеурочную работу - 15%
12. Положительная динамика качества знаний по предмету за четверть, полугодие, год - 50%
13. Результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся - 30%
14. Психологическая атмосфера, характер взаимоотношений в классе, организация воспитательной работы - 10%
15. Активное участие в семинарах, конференциях различного уровня - 25%
16. Эффективная работа по сохранению, укреплению и развитию материально-технической базы школы - 5%
15. Участие в мероприятиях, повышающих имидж школы - 10%
16. Расширение обязанностей -15%

Приложение №2 к Положению
«О выплатах стимулирующего
характера работникам муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №2»
г. Мичуринска, Тамбовской области

Перечень показателей и критерии для распределения стимулирующих выплат по
должностям за качество выполняемых работ

Оценка результативности деятельности работников школы осуществляется посредством оценки его деятельности с учетом качества выполняемых работ. Основными критериями оценки достижения качества выполняемых работ являются:

1. Подготовка объектов к учебному году – 50%
2. Устранение последствий аварии - 70%
3. Подготовка и проведение международных, всероссийских, региональных мероприятий научно-исследовательского, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей - 30%
4. Высокий уровень исполнительской дисциплины- 50%
5. Обеспечение сохранности и рационального использования учебного оборудования -30%
6. Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций – 20%
7. Владение должностными инструкциями и инструкциями пож. и тех. безоп. - 50%

Приложение №3 к Положению
«О выплатах стимулирующего
характера работникам муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №2»
г. Мичуринска, Тамбовской области

Перечень показателей и критерии для распределения стимулирующих выплат по должностям за качество выполняемых работ по должности «заместителя директора по УВР, ВР».

1. Учебные достижения обучающихся – 50%
2. Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам - 15%
3. Общедоступность общего образования- 20%
4. Эффективность управленческой деятельности- 70%
5. Профессиональные достижения педагогов- 50%
6. Сохранение здоровья учащихся - 15%
8. Инновационное управление учебно-воспитательным процессом – 80%

Приложение №4 к Положению
«О выплатах стимулирующего
характера работникам муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №2»
г. Мичуринска, Тамбовской области

Оценочный лист педагогического работника.

Критерии оценивания результативности деятельности и педагогов	ФИО учителя	
Высокая мотивация учащихся к обучению	10	
Индивидуальный подход к обучающимся	35	
Создание и поддержка системы дополнительных занятий для отстающих детей	30	
Внедрение и эффективное использование инновационных образовательных технологий	10	
Особые условия труда	15	
Активная работа с родителями, использование различных форм взаимодействия	10	
Участие в налаживании сетевого взаимодействия с иными образовательными структурами	5	
Работа с одаренными детьми, высокие творческие достижения в конкурсах, олимпиадах	10	
Патриотическое и нравственное воспитание обучающихся	10	
Владение и эффективное применение методик диагностики и прогнозирования познавательной деятельности обучающихся, мониторинг их индивидуальных достижений	5	
Степень вовлеченности обучающихся во внеурочную работу	15	
Положительная динамика качества знаний по предмету за четверть, полугодие, год	50	
Результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	30	
Психологическая атмосфера, характер взаимоотношений в классе, организация воспитательной работы	10	
Активное участие в семинарах, конференциях различного уровня	25	
Эффективная работа по сохранению, укреплению и развитию материально-технической базы школы	5	
Участие в мероприятиях, повышающих имидж школы	10	
Расширение обязанностей	15	
ИТОГО	300	

Подпись _____

Оценочный лист за качество выполняемых работ

Критерии оценивания качества выполняемых работ	Подготовка объектов к учебному году	Устранение последствий аварии	Подготовка и проведение международных, всероссийских, региональных мероприятий научно-исследовательского, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей	Высокий уровень исполнительной дисциплины	Обеспечение сохранности и рационального использования учебного оборудования	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций	Владение должностными инструкциями и инструкциями пож. и тех. безоп.	ИТОГО
ФИО работника								
Максимальный процент	50	70	30	50	30	20	50	300 %

Подпись _____

Оценочный лист показателей и критериев для распределения стимулирующих выплат по должностям за качество выполняемых работ по должности «заместителя директора по УВР, ВР».

ФИО работника	Учебные достижения обучающихся	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	Общедоступность общего образования	Эффективность управленческой деятельности	Профессиональные достижения педагогов	Сохранение здоровья учащихся	Инновационное управление учебно-воспитательным процессом	ИТОГО
Максимальный процент	50%	15%	20%	70%	50%	15%	80%	300%

Подпись _____