

Положение о стимулировании труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 7» города Когалыма

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», трудовым кодексом РФ, уставом ОУ, коллективным договором, положением об оплате труда работников МАОУ СОШ № 7.

Стимулирование работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» города Когалыма осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам школы, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.3. Данное положение разрабатывается комиссией, созданной по приказу директора школы, согласовывается с первичной профсоюзной организацией школы и управляющим советом школы, принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом директора школы.

1.4. В МАОУ СОШ № 7 устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат: регулярные (постоянные), устанавливаемые за качественное исполнение должностных обязанностей и разовые (ежемесячные) – за особые достижения или выполнение особо важных работ.

1.5. В МАОУ СОШ № 7 одновременно могут быть введены несколько поощрительных выплат за разные периоды работы, например премия по итогам работы за месяц, учебную четверть, премия по итогам работы за год.

II. Порядок установления выплат стимулирующего характера

2.1. Система материального стимулирования включает в себя следующие ежемесячные выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- директорский фонд;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные выплаты.

2.2. ОУ самостоятельно определяет размер и порядок установления выплат стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности

Выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время. В летний период выплаты могут быть пролонгированы до начала нового учебного года.

Размеры выплат могут оцениваться:

- в процентном отношении к должностному окладу (ставке);
- в абсолютном денежном выражении.

Условия получения выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, а также размер выплат должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю оценки эффективности деятельности устанавливаются критерии его измерения. Если у показателя имеется несколько критериев его измерения, то каждый вариант критерия должен иметь соответствующую оценку.

2.4. В образовательном учреждении на основании приказа директора школы создается комиссия для подготовки расчета размеров выплат стимулирующего характера.

Комиссия рассматривает размеры выплаты по каждому работнику. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем.

Протокол направляется в управляющий совет учреждения в срок достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке. По результатам представленного расчета управляющий совет на своем заседании принимает одно из следующих решений:

- согласовать представленный отчет (если по представленному расчету не имеется возражений, замечаний, предложений);
- отказать в согласовании представленного отчета (если управляющий совет учреждения не согласен с представленным расчетом).

В этом случае управляющий совет формирует и обосновывает свои замечания, возражения, предложения и направляет их директору учреждения.

2.5. Руководителем на основании решения управляющего совета ОУ издается приказ о стимулирующих выплатах в следующие сроки:

- в соответствии с утвержденными критериями по результатам работы за прошедший учебный год и иных поощрительных выплатах не позднее 20 сентября каждого года; данные выплаты устанавливаются на учебный год при тарификации и выплачиваются ежемесячно;
- за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплатах по итогам работы не позднее 25 числа каждого месяца; данные выплаты устанавливаются и выплачиваются ежемесячно.

2.6. Работники школы должны быть ознакомлены с приказом о назначении стимулирующих выплат письменно под подпись в течение трех рабочих дней со дня издания приказа.

III. Порядок изменения выплат стимулирующего характера

3.1. Стимулирующие выплаты не носят обязательного характера, они могут носить единовременный характер за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач или устанавливаются на определенный период, но при ухудшении показателей в работе отменяются.

В целях усиления роли стимулирующих выплат директор, заместители директора школы, члены комиссии, члены управляющего совета школы и председатель профсоюзного комитета имеют право внести предложения по изменению количества баллов или их отмене в течение учебного года в следующих случаях:

- окончание срока действия выплаты;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены выплаты;
- нарушение должностных инструкций, трудовой дисциплины (опоздания, не информирование администрации о возможном отсутствии на работе, отсутствие на работе без уважительной причины);
- нарушение коллективного договора;
- невыполнение или некачественное исполнение приказов и распоряжений директора;
- обоснованные жалобы на действия педагога или сотрудника школы;
- ухудшение качества работы и её результативности, за которую определены выплаты;
- переход учащихся в другие учебные заведения по вине учителя или классного руководителя.

Отмена выплат стимулирующего характера за качество работы и премиальных выплат по итогам работы возможна только при наличии приказов по школе о привлечении работников к дисциплинарному взысканию.

3.2. Решение об отмене выплат стимулирующего характера принимается комиссией на основании ходатайства директора школы, согласованного с профсоюзным комитетом.

3.3. Решение об отмене стимулирующих выплат считается принятым, если за это решение проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов комиссии.

3.4. Решение об отмене стимулирующих выплат доводится письменно под подпись работника школы в течение одной недели со дня принятия решения комиссией.

IV. Регулярные (постоянные) стимулирующие выплаты

4.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работой всех служб учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в баллах и твердой денежной сумме от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется приказом директора. Выплата устанавливается на срок не более одного учебного года.

4.2. Выплата за качество выполняемых работ:

- устанавливается в соответствии с показателями эффективности деятельности работников МАОУ СОШ № 7, разработанными и утвержденными приказом директора и устанавливается на срок не более одного учебного года;
- в качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных);
- оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности учреждения.

4.3. Премияльные выплаты по итогам работы:

- осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период;
- при определении размеров выплат по итогам работы учитывается:
 - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);
 - достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - участие в выполнении важных работ.
- выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премияльных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника, а также премияльная выплата может быть начислена в твердой сумме.

4.4. Иные поощрительные выплаты:

- к иным поощрительным выплатам относятся выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на сохранение кадрового потенциала;

-порядок установления иных поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

V. Разовые (ежемесячные) стимулирующие выплаты

5.1. Разовые (ежемесячные) стимулирующие выплаты распространяются на всех работников МАОУ СОШ № 7, занимающих штатные должности на условиях основной работы или по совместительству;

Разовые стимулирующие выплаты носят временный характер, связаны с итогами работы, возможными достижениями, сложно прогнозируемыми в планируемый период, и направлены:

на стимулирование особой ответственности и инициативы, существенно влияющих на повышение качества деятельности учреждения;

на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества, эффективности, результативности труда;

Основанием для разовых стимулирующих выплат не могут быть показатели, за которые работникам устанавливаются регулярные (постоянные) стимулирующие выплаты в соответствии с утвержденными критериями и показателями оценки качества труда работников.

Разовые стимулирующие выплаты устанавливаются в целых рублях. Начисление районного коэффициента и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на разовые стимулирующие выплаты не производится.

5.2. Виды ежемесячных разовых стимулирующих выплат:

В целях поощрения работников в школе применяются следующие виды материального стимулирования: доплаты и стимулирующие выплаты;

Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника;

работникам школы могут устанавливаться следующие доплаты:

№ п.п.	Основание для начисления	Размер выплаты
1	Качество, напряжённость и интенсивность труда	<i>от 1 тыс. до 5 тыс. руб.</i>
2	Высокую результативность в работе	<i>от 1 тыс. до 2 тыс. руб.</i>
3	Выполнение особо важных и срочных работ	<i>от 1 тыс. до 3 тыс. руб.</i>
4	Участие в проведении мониторинговых исследований качества образования	<i>от 1 тыс. до 3 тыс. руб.</i>

Стимулирующие выплаты - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов деятельности школой в целом. В школе применяется индивидуальное стимулирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов;

Стимулирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период. Размер стимулирующих выплат, начисляемых работникам, зависит от личного вклада в деятельность коллектива.

Основанием для начисления стимулирующей выплаты по итогам месяца служит подведение итогов образовательной работы, выполнение методической работы, проведение различных мероприятий, внедрение новых форм и методов обучения, совершенствование учебно-материальной базы, сохранность имущества, результаты конкурсов и смотров, олимпиад, аттестации обучающихся.

№ п.п.	Основание для начисления выплаты	Размер выплаты
1	Участие в реализации экспериментальной и инновационной программы (проекта) образовательного учреждения, имеющей статус экспериментальной, инновационной площадки федерального, окружного уровней (по итогам работы за месяц, согласно договору об опытно-экспериментальной и инновационной деятельности, заключённому с педагогическим работником)	-школьный уровень - от 1 тыс до 2 тыс. руб. -региональный уровень - от 2 тыс. до 3 тыс. руб. -федеральный уровень - от 3 тыс. руб. до 5 тыс. руб.
2	Качественно выполненную работу на муниципальном уровне (при наличии разработки мероприятия, приказа Управления образования, директора школы о результатах проведённого мероприятия):	-проведение открытого занятия- до 2 тыс. руб.;; -мероприятия с показом передового опыта – до 3 тыс. руб.;; - организацию и проведение конкурса профессионального мастерства – 5 тыс.;; - методические разработки уроков, занятий, внеклассных мероприятий (кроме мероприятий, связанных с аттестацией педагогических работников) с публикацией в сборниках различного уровня: -муниципальный - 1 тыс руб. -региональный уровень - 2 тыс. руб. -федеральный уровень - 3 тыс. руб.
3	Вознаграждения педагогических работников по итогам Всероссийской олимпиады:	Муниципальный этап: победители- 8 тыс. руб. призёры-5 тыс. руб. Региональный этап: Победители- 15 тыс. руб. Призёры-10 тыс. руб. Всероссийский этап: Победители- 20 тыс. руб. Призёры-15 тыс. руб.
4	Вознаграждение педагогических работников по итогам научно-исследовательской конференции «Шаг в будущее»:	Муниципальный этап: 1 место-7 тыс. руб. 2 место-6 тыс. руб. 3 место-5 тыс. руб. Региональный этап: 1 место-10 тыс. руб. 2 место-9 тыс. руб. 3 место-8 тыс. руб. Всероссийский этап: 1 место-15 тыс. руб. 2 место-13 тыс. руб. 3 место-11 тыс. руб.
5	Городские конкурсы проектов младших школьников «Гости из будущего», «Творческий салют»	1 место-6 тыс. руб. 2 место-5 тыс. руб. 3 место-4 тыс. руб.

6	<p>Вознаграждение педагогических работников по итогам дистанционных и заочных олимпиад, конференций, конкурсов, внесённых в Приказ Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Перечня олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи», утверждаемый ежегодно на текущий год</p>	<p><i>Региональный, всероссийский, международный уровень:</i> <i>1 место-2 тыс. руб.</i> <i>2 место-1 тыс. руб.</i> <i>3 место-500 руб.</i></p>
7	<p>Вознаграждение педагогических работников по итогам участия обучающихся в сетевых проектах КМ-Вики, Международной олимпиаде школ РО</p>	<p><i>1 место-3 тыс. руб.</i> <i>2 место-2тыс. руб.</i> <i>3 место-1 тыс. руб.</i></p>
8	<p>Вознаграждение педагогических работников по итогам конкурсов, фестивалей различной направленности, спортивных соревнований</p>	<p>Муниципальный уровень: <i>1 место-4 тыс. руб.</i> <i>2 место—3 тыс. руб.</i> <i>3 место-2 тыс. руб.</i> Региональный уровень: <i>1 место-6 тыс. руб.</i> <i>2 место--5тыс. руб.</i> <i>3 место-4 тыс. руб.</i> Всероссийский, международный уровень <i>1 место-7 тыс. руб.</i> <i>2 место-6 тыс. руб.</i> <i>3 место-5 тыс. руб.</i></p>

Предложения о стимулировании имеют право вносить заместители директора, главный бухгалтер и выборный орган первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 7. Представления рассматриваются постоянно действующей комиссией для установления выплат стимулирующего характера работникам МАОУ СОШ № 7, решения которой оформляются приказом директора.