

СОГЛАСОВАНО:  
с профсоюзным комитетом первичной  
профсоюзной организации  
(протокол от «19» мая 2017 г. № 12)  
Председатель  
Первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Фуфачева М.И.  
(подпись)

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор  
МБОУ СОШ № 66  
\_\_\_\_\_ Мусин Р.Н.  
(подпись)  
«19» мая 2017 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **О стимулировании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 66**

#### **Глава 1 . Общие положения**

**1.** Положение о стимулировании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы (далее - Положение) регулирует порядок и условия стимулирования выплат работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 66 (далее - работники).

**2.** Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

**3.** К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Стимулирующие выплаты работникам производятся за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 66. Стимулирующие выплаты работникам производятся при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда школы. Стимулирующие выплаты работников не производятся в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников. Размеры выплат работникам, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

**4.** Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

**5.** Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) как премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) за качество выполняемых работ.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и выплачиваются работнику при наличии следующих основных условий:

успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

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

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6. Стимулирующие выплаты работникам по согласованию с профсоюзным органом школы не производятся в случаях:

- 1) Нарушения трудовой дисциплины;
- 2) Нарушения техники безопасности и охраны труда;
- 3) Нарушения требований должностных инструкций, условий трудового договора, Устава ОУ;
- 4) Нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- 5) Нарушения в работе и организации образовательного процесса, подтвержденных служебной проверкой, проводимой по жалобам и обращениям обучающихся и (или) их родителей (законных представителей).

## Глава 2 . Порядок стимулирования работников

7. Стимулирующие выплаты работникам производятся единовременно, ежемесячно и ежеквартально по результатам деятельности работника за квартал, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы. Ежеквартальные и ежемесячные выплаты работникам производятся на основании сводных приказов по всем работникам по МБОУ, в котором указываются размеры выплат по каждому работнику. Единовременные выплаты производятся на основании приказа по МБОУ, в котором указывается размер единовременной выплаты и показатели стимулирования и премирования.

8. Премия по итогам работы за период выплачивается с целью индивидуального поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в течение предыдущего месяца, квартала или триместра. За выполнение установленных показателей эффективности деятельности в течение месяца работнику выплачивается премия в следующем месяце. Размер премиальной выплаты определяется суммой выплат по установленным данному работнику критериям в случае их достижения на среднем, высоком и очень высоком уровне.

9. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником на очередной учебный год каждому работнику индивидуально определяется перечень показателей эффективности его деятельности.

## Глава 3 . Показатели стимулирования работников

10. Ежемесячное и ежеквартальное стимулирование педагогических работников производится по следующим показателям:

№ п/п	Критерии стимулирования	Выплаты (в рублях)
10.1.	Подготовка участников, призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня	300 700 1200
10.2.	Успешная организация работы с творческими проектами, рефератами, научно-исследовательскими работами учащихся	300 700 1200
10.3.	Участие педагога в методической работе, участие в инновационной деятельности, организация наставничества над молодыми специалистами	300 700 1200
10.4.	Повышение квалификации через посещение семинаров, курсов различного уровня, подготовка и проведение открытых педагогических форм	300 700 1200
10.5.	Уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации	300 700 1200
10.6.	Уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел)	300 700 1200
10.7.	Подготовка и проведение внеурочных мероприятий, рейтинг воспитательной работы (конец полугодия)	300 700 1200

<b>10.8.</b>	Успешное создание элементов образовательной инфраструктуры (ЛДП, питание, пришкольный участок, дежурство и т.п.)	<i>300 700 1200</i>
<b>10.9.</b>	Уровень профилактической, социально-правовой работы в классе, работа с родителями, семьями социального риска	<i>300 700 1200</i>
<b>10.10.</b>	Интенсивность и высокие результаты работы	<i>от 300</i>

**11.** Ежемесячное и ежеквартальное стимулирование заместителей директора производится по следующим показателям:

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии стимулирования</b>	<b>Выплаты (в рублях)</b>
<b>11.1.</b>	Уровень организации и контроля (мониторинга) учебно – воспитательного процесса, выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	<i>1000 2000 3000</i>
<b>11.2.</b>	Уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся, организация образовательного процесса, обеспечивающего стабильные результаты подготовки учащихся	<i>1000 2000 3000</i>
<b>11.3.</b>	Уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в образовательном учреждении, разработка и реализация творческих проектов, обобщение и распространение передового опыта работы	<i>1000 2000 3000</i>
<b>11.4.</b>	Обеспечение качества и необходимого уровня санитарно – гигиенических условий обучения, отсутствие нарушений норм и правил охраны труда в образовательном учреждении	<i>1000 2000 3000</i>
<b>11.5.</b>	Создание условий для организации образования детей по индивидуальным планам, адаптированным программам, уровень организации работы по сетевому взаимодействию с различными организациями, учреждениями	<i>1000 2000 3000</i>
<b>11.6.</b>	Уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения, создание условий и стимулирование качественного развития профессиональной компетенции педагогов образовательного учреждения	<i>1000 2000 3000</i>
<b>11.7.</b>	Уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	<i>1000 2000 3000</i>
<b>11.8.</b>	Интенсивность и высокие результаты работы	<i>от 1000</i>

**12.** Ежемесячное и ежеквартальное стимулирование заместителя директора по административно – хозяйственной части производится по следующим показателям:

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии стимулирования</b>	<b>Выплаты (в рублях)</b>
<b>12.1.</b>	Обеспечение качественных санитарно – гигиенических условий в помещениях школы, соответствующих требованиям СанПиН, обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, ОТ и ТБ	<i>1500 3000 4500</i>
<b>12.2.</b>	Качество подготовки и организации ремонтных работ, высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений, качественная подготовка школы к новому учебному году	<i>1500 3000 4500</i>
<b>12.3.</b>	Уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	<i>1500 3000 4500</i>
<b>12.4.</b>	Качественное выполнение закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд школы	<i>1500 3000 4500</i>
<b>12.5.</b>	Интенсивность и высокие результаты работы	<i>От 1500</i>

**13.** Ежемесячное и ежеквартальное стимулирование учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала производится по следующим показателям:

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии стимулирования</b>	<b>Выплаты (в рублях)</b>
--------------	--------------------------------	---------------------------

13.1.	Эффективность и качество выполняемых работ	500 1000 1500
13.2.	Эффективность работы по экономии электроэнергии, воды, уборочного инвентаря и моющих средств, работа по сохранности школьного здания, оборудования и имущества	500 1000 1500
13.3.	Состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места	500 1000 1500
13.4.	Своевременная и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдения ТБ	500 1000 1500
13.5.	Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно – воспитательного процесса	500 1000 1500
13.6.	Увеличение объема работы, выполнение несвойственной работы	500 1000 1500
13.7.	Качественная подготовка школы к новому учебному году	500 1000 1500
13.8.	Интенсивность и высокие результаты работы	от 500

**14.** Единовременные стимулирующие выплаты работникам производятся при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны, так и трудового коллектива учреждения до **5000** рублей:

- 1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки РФ;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) при награждении Почетной грамотой Главы муниципального образования;
- 5) в связи с празднованием Дня учителя; Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея образовательного учреждения;
- 6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
- 7) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- 8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

**15.** Ежемесячная стимулирующая надбавка за стаж работы устанавливается исходя из общего количества лет в организациях системы образования в процентном соотношении от базового оклада:

- 5% - с первого дня работы до 5 лет,
- 10% - от 5 до 10 лет,
- 15% - от 10 до 20 лет,
- 20% - от 20 и более лет.

**16.** Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

1) за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), если ученая степень, почетное звание связано с направлением деятельности (должностью, профессией, выполняемой работой) работника:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 20 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 50 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

2) за стабильные результаты или положительную динамику индивидуальных образовательных результатов (по результатам проведенной независимой оценки качества образования).