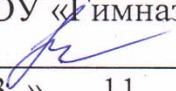


СОГЛАСОВАНО
председатель профсоюзной
организации работников
МБОУ «Гимназия» г. Мичуринска

Е.В.Елисеева
« 03 » 11 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Гимназия»
г. Мичуринска
С.К. Кукушкина
Приказ от 03.11.2017 № 266



ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Гимназия» г. Мичуринска Тамбовской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников и ответственности за конечные результаты труда.

1.2. Положение является локальным нормативным актом образовательной организации, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих доплат и надбавок работникам МБОУ «Гимназия» (далее – Гимназия).

1.3. Выплаты стимулирующего характера по результатам деятельности выплачиваются из стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, направляемой на эти цели. Выплаты стимулирующего характера являются формой поощрения работника за результативность и высокое качество труда. Выплаты стимулирующего характера являются составной частью заработной платы работников и учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом работника с учетом конечных результатов работы школы, за высокое качество работы. Выплаты стимулирующего характера не являются «базовой» частью заработной платы работников Гимназии.

1.5. На основании настоящего Положения каждый работник учреждения имеет право на получение выплат стимулирующего характера по результатам своего труда.

1.6. Размеры выплат стимулирующего характера определяются комиссией по распределению выплат стимулирующего характера.

1.7. Настоящее Положение утверждается директором Гимназии и согласовывается с профсоюзным комитетом Гимназии.

1.8. Общественный контроль, за соблюдением порядка установления выплат стимулирующего характера, их перечня и размеров осуществляется Управляющим советом Гимназии.

II. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. Для работников Гимназии устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премии за интенсивность и высокие результаты;
- премии за выполнение особо важных и срочных работ;
- премии по итогам работы за месяц, полугодие, год.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется приказом по учреждению с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом по учреждению, принимаемым на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, установленных в Положении о стимулирующих выплатах.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

- по решению руководителя учреждения: заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;
- работникам, подчиненным заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждения.

2.2. Премияльные выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных), устанавливается приказом по учреждению на период до полугода, по истечении которого выплата может быть сохранена или отменена.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность, результативность и качество выполняемых работ, определяются в приложении 1 настоящего Положения.

2.3. Критерии, позволяющие оценить результативность, устанавливаются за:

- работу, связанную со спецификой контингента учащихся;
- сохранение контингента учащихся;
- специфику образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания учащихся, передовых информационных технологий;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- досрочное выполнение работ.

Уменьшение размеров выплат за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ или прекращение их выплаты производится при следующих обстоятельствах: уменьшение трудовой нагрузки, частичное прекращение исполнения трудовой функции, снижение производительности труда, несоблюдение стандарта качества, ухудшение качества работы, недобросовестное исполнение трудовых обязанностей.

Дата изменения размера выплаты стимулирующего характера указывается в приказе директора.

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

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

- 1) дата окончания трудовых отношений;
- 2) дата, указанная в приказе директора о прекращении выплаты стимулирующего характера в связи:

- со снижением интенсивности труда;
- несвоевременное выполнение поставленных задач.

- 3) дата окончания фактического исполнения трудовой функции, оформленной в установленном порядке.

2.4. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

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, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

- и другие особо важных и срочных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

Единовременная стимулирующая выплата, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события.

Для единовременной стимулирующей выплаты 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 единовременной стимулирующей выплате работников в случаях, предусмотренных настоящим Положением, является решение комиссии учреждения.

Максимальный размер единовременной премии – 200%.

2.5. При премиальных выплатах по итогам работы (за месяц, полугодие, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда (приложение 2):

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;

другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Размер премиальных выплат по итогам работы, выплачиваемой конкретному работнику, определяется по результатам его вклада в выполнение задач и обеспечение функций, возложенных на учреждение.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы устанавливается работникам в приказе руководителя учреждения, исходя из исполнения основных показателей, дающих право на начисление премиальных выплат.

Максимальный размер премии по итогам работы – 200%.

Работники образовательного учреждения, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, в порядке, предусмотренном настоящим положением, премируются к юбилейным датам и в связи выходом на пенсию.

Премирование работников, допустивших дисциплинарные проступки, не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Депремирование работников учреждения осуществляется в случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений, работодатель издает приказ с обязательным указанием причин о частичном или полном не начислении или снятии работнику текущей премии на основании решения комиссии (протокол), согласованного с Профсоюзным комитетом учреждения (приложения 1, 3).

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание, нарушившие правила внутреннего трудового распорядка учреждения, работники, которые в течение учетного периода не исполняли должным образом свои обязанности, не внесли свой трудовой вклад в исполнение функций подразделения, учреждения, не участвовали в совместной деятельности работников подразделения, учреждения в усовершенствовании, модернизации и оптимизации работы учреждения.

Не подлежит премированию также работник, из-за которого своевременно не была исполнена функция подразделения, учреждения.

Депремирование работников полностью или частично проводится только за тот период, в котором имело место упущение в работе.

Работнику, отработавшему неполный период, за который выплачивается премия по итогам работы, премия выплачивается за фактически отработанное время.

2.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами стимулирующего характера, определенными в настоящем положении, в пределах фонда оплаты труда.

2.7. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

2.8. Стимулирующие выплаты направлены на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников учреждения. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки комиссией учреждения, созданной приказом по учреждению, каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения учреждением уставных задач и договорных обязательств.

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.

2.9. Предусматривается выдача текущих и единовременных (разовых) стимулирующих выплат, которые утверждаются приказом директора по итогам работы (за месяц, полугодие, год), единовременное (разовое) – в случае выполнения работниками особо важных и срочных работ, достижения высоких качественных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором.

2.10. Дополнительные меры стимулирования в системе общего образования включают в себя:

ежемесячные выплаты стимулирующего характера молодым специалистам;

единовременные стимулирующие выплаты учителям;

поддержку лучших общеобразовательных учреждений, направленную на материальное обеспечение процесса реализации инновационных образовательных программ

III. Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Гимназии устанавливаются на основании заполненных педагогом и проверенных курирующим заместителем директора карт самооценки деятельности (приложение 1 настоящего Положения) за полугодие.

3.2. Работники заполняют карты самооценки деятельности лично один раз за полугодие, затем предоставляют заполненные карты самооценки деятельности ку-

риующим заместителям директора в следующие сроки: 20 декабря, 1 июня текущего года.

3.3. Набранные работником школы баллы суммируются. Для определения суммы стимулирующей выплаты за полугодие необходимо сумму баллов, набранных работником умножить на 300% и поделить на 30 (максимально возможное количество).

Пример: $8,5 * 300 / 30 = 85\%$ (от должностного оклада).

3.4. Суммы выплат стимулирующего характера рассматриваются на комиссии по распределению выплат стимулирующего характера согласно Положению о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и утверждаются приказом директора.

3.5. Исходя из имеющихся ежемесячных средств стимулирующей части фонда оплаты труда, определяется цена 1 балла и сумма стимулирующей выплаты для каждого педагога индивидуальна.

3.6. Стимулирующие выплаты не ограничиваются определенными размерами.

3.7. Определенные таким образом выплаты педагог получает ежемесячно в течение полугодия.

VI. Сроки действия настоящего Положения

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