

Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 9

ПОЛОЖЕНИЕ

Нижний Тагил

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СОШ № 9

Л.Т. Соколова

Приказ № 89 от 01.09.2017 г.

ПРИНЯТ

педагогическим советом

Протокол № 1

от 29.08.2017 г.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
первичной профсоюзной
организации

от 30.08.2017 г. № 5

Председатель

Козлова Н.Г.

**О стимулировании работников
МАОУ СОШ № 9**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 (далее – Положение) разработано на основании на основании постановления Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, постановления Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Нижний Тагил от 19.04.2017 №922-ПА «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению образования Администрации города Нижний Тагил», постановлением Администрации города Нижний Тагил от 25.08.2017 №2068-ПА «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению образования Администрации города Нижний Тагил». Трудового кодекса Российской Федерации, коллективного договора МАОУ СОШ № 9, Положения об оплате труда работников МАОУ СОШ № 9. Вступает в силу с 1 сентября 2017 года.

1.2. Положением о стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 (далее – Учреждение) устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности учреждения, направленных на оплату труда работников.

Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в учреждении показателей оценки эффективности труда работников.

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы;
- 4) по итогам работы (премии).

1.3.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, за оказание помощи вновь назначенным работникам в адаптационный период, с учетом результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы составляет 5 процентов оклада учителям математики, русского языка, начальных классов, учителям английского языка, учителям английского языка в начальной школе при отсутствии деления классов на группы -20%.

1.3.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1.	за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный»	не более 20 процентов
2.	за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный»	не более 50 процентов

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с

учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых предметов.

Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых предметов предоставляется руководителю учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения (при наличии).

1.3.3. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы.

Работникам учреждения, имеющим стаж непрерывной работы, выслугу лет по специальности или в учреждении, по решению руководителя учреждения устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы:

- от 1 года до 4 лет – до 3 процентов;
- от 4 до 10 лет – до 5 процентов;
- свыше 10 лет – до 7 процентов.

5. Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

1.3.4. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы (премии).

К выплатам по итогам работы (премии) относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.4. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 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.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение устава, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также локальных нормативных и иных локальных актов управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора (контракта) выплаты стимулирующего характера работникам учреждения могут не выплачиваться или их размер может быть уменьшен.

1.5. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.6. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

1.7. Стимулирующие выплаты распределяются комиссией по стимулированию Учреждения, действующей на основании Положения о комиссии по стимулированию работников Учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер

управления, совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения по представлению руководителя Учреждения. Результативность работы педагогических работников определяется Комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ с учетом результатов самооценки педагогических работников. Лист самооценки педагогические работники до 10 числа каждого текущего месяца формируют при помощи автоматической информационной системы.

1.8. Руководитель Учреждения представляет информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

1.9. Работодатель не имеет права «снимать» начисленные работнику стимулирующие выплаты в качестве мер дисциплинарного взыскания.

2. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников для стимулирования

2.1. Учреждением могут устанавливаться следующие показатели и критерии эффективности труда работников с начислением уральского коэффициента:

Наименование группы должностей	Показатели	Суммы
2.1.1. Педагогические работники	1. Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня, результативность участия.	1 место от 500 рублей, 2 место от 400 рублей, 3 место от 300 рублей, участие от 200 рублей.
	2. Участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, открытых уроках, конкурсах, собраниях. Результативность участия.	Школьный уровень от 200 рублей, городской уровень от 500 рублей, региональный уровень от 800 рублей, федеральный уровень от 1000 рублей.
	3. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у учащихся, родителей, общественности, социальных партнеров. Результативность мероприятий.	Школьный уровень от 200 рублей, городской уровень от 500 рублей.
	4. Ведение учетно-отчетной документации (журналов, отчетов, протоколов) в том числе АИС «Сетевой город».	От 300 рублей
	5. Высокий уровень организации работы с родительской общественностью. Результативность работы с семьей.	От 300 рублей
	6. Подготовка методических разработок, рабочих программ, аналитических материалов.	От 300 рублей
	7. Результаты итоговой аттестации, ВПР, диагностических работ, иных	От 300 рублей

	видов независимой оценки качества образования.	
	8. Результативность освоения обучающимися образовательных программ.	От 300 рублей
	9. Использование информационных и других современных технологий в образовательном процессе. Результативность использования.	От 300 рублей
	10. Результативность внеурочной деятельности учащихся.	От 300 рублей
	11. Результативность проведения индивидуальной работы с детьми, испытывающими трудности в обучении, а также с детьми из социально неблагополучных семей, детьми «группы риска».	От 300 рублей
	12. Результативность работы с учащимися с ОВЗ.	От 300 рублей
	13. Реализация внутришкольных проектов, направленных на создание безопасной и развивающей образовательной среды, развитие образовательной организации.	От 1000 рублей
2.1.2. Заместители директора	1. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения.	От 1000 рублей
	2. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.	От 1000 рублей
	3. Выполнение образовательных программ, воспитательных, профилактических планов и целевых программ.	От 1000 рублей
	4. Развитие социального партнерства.	От 1000 рублей
	5. Организация дополнительного образования детей.	От 1000 рублей

	6. Проведение мероприятий по трансляции передового педагогического опыта.	От 1000 рублей
	7. Работа с молодыми специалистами.	От 1000 рублей
	8. Результаты итоговой аттестации учащихся, ВПР, участия детей в конкурсах и олимпиадах.	От 1000 рублей
	9. Результативность работы в проведении индивидуальной работы с детьми, испытывающими трудности в обучении, а также с детьми из социально неблагополучных семей, с учащимися с ОВЗ.	От 1000 рублей
	10. Рейды по городу в вечернее время.	От 1000 рублей
	11. Работа с учащимися «группы риска».	От 1000 рублей
2.1.3. Педагог-психолог, учитель-логопед	1. Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися.	От 300 рублей
	2. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	От 300 рублей
	3. Ведение учетно-отчетной документации.	От 300 рублей
	4. Организация работы с городской ПМПК, руководство школьной ПМПК.	От 300 рублей
	5. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж общеобразовательного учреждения у обучающихся, родителей, общественности.	От 300 рублей
	6. Разработка и реализация авторских программ.	От 300 рублей
	7. Проведение расширенного семейного консультирования.	От 300 рублей

	8. Проведение индивидуальных консультаций с учащимися.	От 300 рублей
	9. Результативность работы с учащимися с ОВЗ.	От 300 рублей
2.1.4. Педагог дополнительного образования, воспитатель	1. Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня. Результативность участия.	1 место от 500 рублей, 2 место от 400 рублей, 3 место от 300 рублей, участие от 200 рублей.
	2. Подготовка методических разработок и рабочих программ.	От 300 рублей
	3. Результативность работы с учащимися с ОВЗ.	От 300 рублей
	4. Результативность проведения индивидуальной работы с детьми, испытывающими трудности в обучении, а также с детьми из социально неблагополучных семей, детьми «группы риска».	От 300 рублей
	5. Реализация внутришкольных проектов, направленных на создание безопасной и развивающей образовательной среды, развитие образовательной организации.	От 300 рублей
2.1.5. Старший вожатый	1. Результативность деятельности учащихся в системе школьного самоуправления, краеведческого движения «Я – Тагильчанин», «Мы живем на Урале».	От 300 рублей
	2. Результативность участия в районных и городских мероприятиях.	От 300 рублей
	3. Результативность проведения воспитательных мероприятий.	От 300 рублей
	4. Проведение открытых мероприятий, участие в семинарах, методическая работа.	От 300 рублей
	5. Реализация внутришкольных проектов, направленных на создание безопасной и	От 300 рублей

	развивающей образовательной среды, развитие образовательной организации.	
	6. Результативность проведения работы с детьми, с детьми из социально неблагополучных семей, детьми «группы риска». Результативность работы с учащимися с ОВЗ.	От 300 рублей
2.1.6. Служащие (делопроизводитель, секретарь, лаборант, специалист по охране труда)	1. Создание и ведение школьного архива.	От 300 рублей
	2. Ведение воинского учета сотрудников и учащихся.	От 300 рублей
	3. Результативность взаимодействия с пенсионным фондом по оформлению необходимых документов.	От 300 рублей
	4. Результативность деятельности по своевременному контролю за соблюдением документооборота.	От 300 рублей
	5. Организация кадровой работы в образовательном учреждении.	От 300 рублей
	6. Образцовое ведение личных дел сотрудников.	От 300 рублей
	7. Образцовое содержание оборудования, рабочего места.	От 300 рублей
	8. Соблюдение единых требований и личной дисциплины.	От 300 рублей
	9. Соблюдение требований надзорных органов.	От 300 рублей
	10. Обеспечение охраны труда.	От 300 рублей
	11. Работа на государственных сайтах.	От 300 рублей
	12. Организация документационного обеспечения учреждения.	От 300 рублей

2.1.7. Педагог библиотекарь	1. Высокая читательская активность обучающихся.	От 300 рублей
	2. Участие в общешкольных и районных мероприятиях.	От 300 рублей
	3. Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра.	От 300 рублей
	4. Планирование комплектования библиотечного фонда.	От 300 рублей
	5. Сохранность школьного имущества.	От 300 рублей
	6. Соблюдение единых требований и личной дисциплины.	От 300 рублей
2.1.8. Рабочие (уборщица, вахтер, гардеробщик, сторож)	1. Проведение генеральных уборок.	От 300 рублей
	2. Образцовое содержание закреплённых территорий.	От 300 рублей
	3. Соблюдение единых требований и личной дисциплины.	От 300 рублей
	4. Качественная организация пропускного режима и ведение документации на вахте.	От 300 рублей
	5. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	От 300 рублей

3. Единовременное премирование

3.1. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения:

	Показатели
1.	при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;
2.	при награждении государственными наградами и ведомственными и отраслевыми наградами регионального и муниципального уровней;
3.	в связи с празднованием профессиональных праздников с учетом специфики осуществляемой учреждением деятельности;
4.	в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
5.	при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

6.	при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.
----	--

3.2. Размер единовременного премирования определяется в абсолютном размере комиссией по стимулированию.

3.3. Выплаты единовременного премирования максимальными размерами не ограничиваются.

4. Материальная помощь

4.1. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

4.2. Материальная помощь направлена на оказание поддержки работникам Учреждения в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение.

4.3. Положением предусматривается оказание материальной помощи работникам по следующим основаниям:

Основания	
1.	Смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры);
2.	Свадьба (заключение официального брака);
3.	Рождение ребенка;
4.	Иные обстоятельства, оказавшие или могущие оказать существенное влияние на материальное положение работника.

4.4. Материальная помощь выплачивается на основании личного письменного заявления работника.

4.5. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке или копия свидетельства о рождении.

4.6. Размер материальной помощи определяется в абсолютном размере комиссией по стимулированию.

4.7. Выплаты материальной помощи максимальными размерами не ограничиваются.