

1. Общие положения

1.1. Настоящий локальный акт «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее по тексту – Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Мурманска «Средняя общеобразовательная школа № 3» (МБОУ г. Мурманска СОШ № 3)» разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016),
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (в ред. от 19.12.2016);
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 (ред. от 17.09.2010) "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях" (в редакции Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 сентября 2010 г. N 810н).

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом отраслевых показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда работников в целях осуществления действительных мер по улучшению материального положения и усилению стимулирующей роли заработной платы работников МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 (далее по тексту – Школа), в соответствии с государственными образовательными требованиями повышения качества учебного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы работников.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам Школы, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.4. Стимулирование работников МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 осуществляется из средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.5. Для распределения стимулирующих выплат приказом директора создается Комиссия.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам включают мотивационные и поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом работника с учетом конечных результатов работы Школы, высоким качеством работы.

1.7. Стимулирующая выплата работникам производится на основании приказа директора школы в соответствии с настоящим Положением.

1.9. Текущий размер стимулирующих выплат может увеличиваться и уменьшаться в соответствии с показателями (критериями) оценки качества, эффективности и результатов труда работников, текущими целями и задачами Школы.

1.10. Стимулирующие выплаты могут быть уменьшены или отменены полностью на основании приказа директора школы в случаях применения к работнику мер дисциплинарного воздействия и(или) наличия обоснованных обращений (жалоб) граждан.

1.11. Настоящее Положение принимается на заседании Управляющего совета, утверждается директором школы, согласовывается с выборным профсоюзным органом - Профсоюзным комитетом.

2 Виды стимулирующих выплат.

2.1. Работникам МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 в пределах утвержденного фонда стимулирующих выплат могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) Единовременное премирование (разовые премии).
- 2) Постоянные стимулирующие выплаты.
- 3) Текущие стимулирующие выплаты.

2.1.1. **Единовременное премирование** (разовая премия) может выплачиваться:

- учителям и прочему педагогическому персоналу (учителю-логопеду, педагогу-психологу, педагогу-организатору, преподавателю-организатору ОБЖ, воспитателю ГПД)

№	Критерии оценки	% от оклада
1)	за результативность участия работника в значимых для организации мероприятиях	до 10 %

2)	за личные достижения работника, положительно влияющие на репутацию и рейтинг организации	до 10 %
3)	за добросовестный труд; в связи с юбилейными и праздничными датами, государственными, отраслевыми и иными праздниками	до 20%

- административно-управленческому персоналу (АУП):

№	Критерии оценки	% от оклада
1)	за результативность участия школы в значимых для муниципальной системы образования мероприятиях	до 10 %
2)	за личные достижения работника и достижения подчинённых ему работников, положительно влияющих на репутацию и рейтинг организации	до 10 %
3)	за добросовестный труд; в связи с юбилейными и праздничными датами, государственными, отраслевыми и иными праздниками	до 20%
4)	за подготовку учреждения к новому учебному году	до 30%

- учебно-вспомогательному персоналу (УВП): лаборанту, инженеру, библиотекарю, документоведу):

№	Критерии оценки	% от оклада
1)	за результативность участия работника в значимых для организации мероприятиях	до 10 %
2)	за личные достижения работника, положительно влияющие на репутацию и рейтинг организации	до 10 %
3)	за добросовестный труд; в связи с юбилейными и праздничными датами, государственными, отраслевыми и иными праздниками	до 20%

- младшему обслуживающему персоналу (МОП):

№	Критерии оценки	% от оклада
1)	за выполнение дополнительных функций и поручений за рамками должностных обязанностей	до 10 %
2)	за добросовестный труд; в связи с юбилейными и праздничными датами, государственными, отраслевыми и иными праздниками	до 20%
3)	за подготовку учреждения к новому учебному году	до 30%

2.1.2. **Постоянные стимулирующие выплаты** являются стимулирующей выплатой, мотивирующей работников на повышение деловых (трудовых) качеств, с учетом показателей оценки качества, эффективности и результатов труда работников по наиболее значимым показателям, влияющим на рейтинг и репутацию организации. Постоянные стимулирующие выплаты устанавливаются на период, не превышающий 12 месяцев.

Постоянные стимулирующие выплаты могут устанавливаться:

- учителям

№	Критерии оценки	% от оклада
1)	за наличие знаков отличия в области образования, государственных наград, почетных званий	5%
2)	за выполнение дополнительных функций и поручений за рамками должностных обязанностей; за напряжённый труд	от 5%
3)	за участие в инновационной и (или) экспериментальной деятельности	до 10%
4)	за заведование кабинетом	до 20%
5)	за руководство: отрядом ЮИД; отрядом «Юнармия»; УНИО «Искатель»	от 5%
8)	за участие в работе временных творческих коллективов	до 10%
9)	за апробацию УМК	от 5%
10)	за подготовку обучающихся к ГИА	до 10%
11)	за руководство научно-исследовательской деятельностью обучающихся	до 10%
12)	за изготовление костюмов, атрибутов для конкурсов, фестивалей и др.	до 10%
13)	за ведение сайта школы	до 10%

14)	за руководство школьным методически объединением	5%
15)	за проведение мониторинговых исследований	до 15%
17)	за организацию питания школьников, ведение документации, подготовку отчётных документов	до 30%

- прочему педагогическому персоналу (учителю-логопеду, педагогу-психологу, педагогу-организатору, преподавателю-организатору ОБЖ, воспитателю ГПД)

№	Критерии оценки	% от оклада
1)	за наличие знаков отличия в области образования, государственных наград, почетных званий	5%
2)	за выполнение дополнительных функций и поручений за рамками должностных обязанностей; за напряжённый труд	от 5%
3)	за участие в инновационной и (или) экспериментальной деятельности	10%
4)	за заведование кабинетом	до 20%
5)	за участие в работе временных творческих коллективов	до 10%
6)	за проведение мониторинговых исследований	до 15%

- административно-управленческому персоналу (АУП):

№	Критерии оценки	% от оклада
1)	за наличие знаков отличия в области образования, государственных наград, почетных званий	5%
2)	за выполнение дополнительных функций и поручений за рамками должностных обязанностей; за напряжённый труд	5%
3)	за руководство инновационной и (или) экспериментальной деятельностью	10%
4)	за своевременность и качество подготовки аналитической, отчетной и статистической информации в контролирующие организации и организации статистики	до 10%
5)	за оперативную работу по своевременному и качественному исполнению смет доходов и расходов организации	до 10%
6)	за выполнением показателей муниципального задания	до 10%
7)	за эффективность работы детского оздоровительного лагеря на базе школы	до 10%
8)	за высокий уровень исполнительской дисциплины	до 10%

- учебно-вспомогательному персоналу (УВП: лаборант, инженер, библиотекарь, документовед):

№	Критерии оценки	% от оклада
1)	за выполнение дополнительных функций и поручений за рамками должностных обязанностей; за напряжённый труд	до 10%
2)	за высокий уровень исполнительской дисциплины	5%
3)	за своевременность и качество подготовки аналитической, отчетной и статистической информации в контролирующие организации и организации статистики	до 10%

- младшему обслуживающему персоналу (МОП):

№	Критерии оценки	% от оклада
1)	за выполнение дополнительных функций и поручений за рамками должностных обязанностей; за напряжённый труд	до 10%
2)	за высокий уровень исполнительской дисциплины	5%
3)	за качественную уборку снега с территории школьного участка в зимний период	до 20%

2.1.3. **Текущие стимулирующие выплаты** являются стимулирующей выплатой, мотивирующей работников на повышение деловых (трудовых) качеств, эффективности и результатов труда в текущем (отчетном) периоде.

Текущие стимулирующие выплаты стимулируют повышение деловых (трудовых) качеств работников, с учетом показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов их

труда по показателям, оценивающим деятельность в отчетном периоде и направленную на обеспечение качества предоставляемых образовательных услуг.

Размер текущих стимулирующих выплат педагогическим работникам устанавливается дифференцированно, с учетом критериев оценки качества, эффективности и результативности труда работника. Текущие стимулирующие выплаты осуществляются по результатам работы за отчетный период – месяц.

Перечень показателей (критериев) результативности работы, применяемых при установлении текущих стимулирующих выплат устанавливается настоящим Положением (приложения №1).

3. Порядок распределения стимулирующих выплат

3.1. Для распределения стимулирующих выплат создается Комиссия из 5 человек: 1 представитель ППО, 1 член Управляющего совета, 2 заместителя директора школы (один из них – председатель Комиссии), 1 представитель от педагогического совета (секретарь). Состав Комиссии утверждается ежегодно приказом директора школы. На заседания приглашаются директор школы и руководители школьных методических объединений.

3.2. Распределение стимулирующих выплат производится Комиссией.

3.3. Оценка результативности и качества труда работников проводится Комиссией ежемесячно до 18 числа на основании анализа листов оценки/самооценки результативности работы учителей МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 для установления текущих стимулирующих выплат работников и результатов производственного контроля (*приложения № 2*).

3.2. Оценка результативности работы каждого работника оценивается в баллах.

3.6. Размер стимулирования педагогических работников за отчетный период определяется следующим образом:

➤ производится подсчет баллов, накопленных каждым работником в процессе мониторинга результативности профессиональной деятельности за отчетный период;

➤ все баллы суммируются;

➤ размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на отчетный период, делится на общее количество баллов, которое «набрали» работники. Получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

➤ данный показатель умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогу за отчетный период.

3.7. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работников организации является протокол заседания Комиссии (*приложение № 3*).

3.8. Директор школы на основании протокола издает приказ о размерах выплат стимулирующего характера работникам организации за отчетный период.