

## **Положение**

### **«О выплатах стимулирующего характера работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 60 имени Героя Советского Союза Г.П. Кунавина»**

#### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано на основании Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 60 имени Героя Советского Союза Г.П. Кунавина», утвержденного приказом директора 01.10.2021 года № 17

1.2. Положение «О выплатах стимулирующего характера работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 60 имени Героя Советского Союза Г.П. Кунавина» (далее – Положение) регламентирует характер, размеры и условия их осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 60 имени Героя Советского Союза Г.П. Кунавина» (далее – Учреждение)

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества результатов труда, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, поощрения за выполненную работу.

1.4. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

#### **2. Порядок и условия установления выплат.**

2.1. Принятие решения о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется соответствующей Комиссией, созданной в Учреждении, с участием представительного органа работников Учреждения, на основе разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев эффективности труда не реже одного раза в месяц.

2.2. Педагогические работники Учреждения представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности, являющуюся основанием для выплаты стимулирующего характера.

2.3. Комиссия принимает решение о размере выплат стимулирующего характера открытым голосованием при условии присутствия не менее половины состава Комиссии.

2.4. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола директор Учреждения издает приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.5. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.6. Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном размере и в процентном отношении к окладу с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

2.7. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется ежемесячно.

2.9. Директор Учреждения не имеет права «снимать» уже начисленные работнику стимулирующие выплаты в качестве меры дисциплинарного взыскания.

### 3. Показатели и критерии оценки эффективности труда

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

3.2. 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.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом следующих показателей:

Критерии оценки эффективности труда	Размер выплаты	Примечание
Результаты работ, обеспечивающие безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения	1000 руб.	
Количественные результаты обучающихся на государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену	1000 руб.	100% сдача экзамена в основной период в одном классе
<b>наличие победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня</b>		
- школьный уровень	300 руб.	индивидуальное и командное <i>участие</i>
- уровень выше школьного	600 руб.	
- школьный уровень	500 руб.	индивидуальная и командная <i>победа</i>
- уровень выше школьного	1000 руб.	индивидуальная <i>победа</i>
	1500 руб.	командная <i>победа</i>
<b>выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения</b>		
Организация питания обучающихся	от 600 руб.	% питающихся в классе
Исполнительская дисциплина	1000 руб.	за каждый вид выполненной работы
<b>разработка и реализация проектов (мероприятий) в сфере образования</b>		
- уровень выше школьного	500 руб.	

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 настоящим Положением и трудовым договором.

3.3. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный".

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников:

- педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Заслуженный", - 20 процентов;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный", - 50 процентов.

3.4. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относится ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу), учитывающая стаж работы в Учреждении.

Право на получение выплаты за стаж педагогической работы и выслугу лет имеют все работники, для которых данное Учреждение является местом основной работы.

Выплаты устанавливаются в следующих размерах при стаже работы в данном Учреждении:

- от 1 года до 4 лет - 10 процентов;

- от 4 до 10 лет - 15 процентов;

- свыше 10 лет - 20 процентов.

3.5. Документами для определения стажа работы и выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца.

3.6. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

3.7. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается с учетом отработанного времени.

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

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника.

3.9. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива при наличии экономии финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения может применяться единовременное премирование работников Учреждения:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным нормативным актом Учреждения, принятым в Учреждении с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения представительного органа работников Учреждения.

#### **4. Заключительные положения**

4.1. В настоящее положение могут быть внесены изменения и дополнения в связи с изменением размера фонда оплаты труда.

4.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств Учредитель, руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их в порядке, установленном трудовым законодательством.