

*Приложение В
к коллективному договору
на 2013-2015 гг.*

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МБОУ
Ремонтненской СОШ №2
[Подпись]
С.И. Белоконева
29.03.2013 г.

ПРИНЯТО
на общем собрании трудово
коллектива МБОУ
Ремонтненской СОШ №2
протокол №2 от 29.03.201



ПОЛОЖЕНИЕ О МОРАЛЬНОМ И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

1. Общие положения

- 1.1. Положение разработано в соответствии с законом РФ «Об образовании», постановлением Главы Ремонтненского района № 338 от 27.10.2008 г. «О системе оплаты труда работников районных муниципальных учреждений», Уставом школы.
- 1.2. Положение распространяется на администрацию, учителей, а также всех сотрудников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Ремонтненской средней общеобразовательной школы №2 (далее - школа), как основных работников, так и совместителей.
- 1.3. Цель морального и материального стимулирования – усиление заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышении эффективности образовательного процесса, уровня качества выполняемых функциональных обязанностей, увеличение объема работ, соблюдение трудовой дисциплины, укрепления материально-технической базы, а также закрепление в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров.
Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.
- 1.4. Работникам школы устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
 - за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ;
 - за выслугу лет;
 - премиальные выплаты по итогам работы;
 - иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим положением.
- 1.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.
Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.
Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат).

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

2.1. Повышающий коэффициент к должностным окладам работников школы за специфику работы:

№ п/п	Перечень учреждений (структурных подразделений)	Наименование должностей, профессий в этих учреждениях (структурных подразделениях), занятие которых дает право на установление повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента
1.	Учреждения (структурные подразделения учреждений), расположенные в сельских населенных пунктах и рабочих поселках	Руководители и специалисты	0,25

Примечание:

Повышающий коэффициент к должностным окладам работников школы за специфику работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

3. Выплаты за качество выполняемых работ

3.1. Работникам школы устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.
- надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

3.2. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

Работникам при наличии квалификационной категории:

- второй квалификационной категории – 0,07;
- первой квалификационной категории – 0,15;
- высшей квалификационной категории – 0,25.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях, указанных в таблице Изменений, вносимых в региональное отраслевое соглашение между Министерством общего и профессионального образования Ростовской области и областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки Ростовской области, регистрационный №16 от 13.08.2012.

3.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности: при наличии почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным государственными орденами и медалями, ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности. Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.4. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается учителям общеобразовательных школ.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы учителей.

Критерии оценки результативности и качества работы учителей:

- наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения учащимися учебных программ);
- наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения школьников во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие школьников в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности учащихся на муниципальном и региональном уровнях и т.п.);
- участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;
- использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;
- обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;
- прочие критерии.

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится образовательным учреждениям главными распорядителями средств областного бюджета.

- 3.5. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ** (за исключением надбавки, указанной в пункте 3.4. настоящего раздела) устанавливается к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.
- 3.6. Надбавка за качество выполняемых работ** устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс в размере 25 процентов ставки заработной платы, 2-й класс — в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.
- 3.7. Персональный повышающий коэффициент – до 2,0.**
Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.
Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения.
Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению Ремонтненского отдела образования Администрации Ремонтненского района.
Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.
- 3.8. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ** в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения **рабочим**, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.
- 3.9. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет** устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы. Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:
- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;
 - при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;
 - при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;
 - при выслуге лет свыше 15 лет – 0,30.
- Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.
Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.
- 3.10. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет** предусматриваются при планировании

фонда оплаты труда на очередной финансовый год, за исключением персонального повышающего коэффициента.

4. Моральное стимулирование.

- 4.1. С целью морального стимулирования работников школы вводятся следующие виды поощрения:
- объявление благодарности в приказе директора;
 - награждение почетной грамотой школы;
 - представление к награждению почетной грамотой Ремонтненского отдела образования Администрации Ремонтненского района. Главы Ремонтненского района. Министерства общего и профессионального образования Ростовской области. Министерства образования Российской Федерации;
 - представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
 - представление к присвоению почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации»;
 - представление к награждению государственными наградами Российской Федерации;
 - занесение в Книгу Почета «Слава школы» или помещение на Доску почета школы.
- 4.2. Моральное поощрение осуществляется:
- по итогам конкурсов «Лучший урок года», «Лучшее внеклассное мероприятие года», «Лучшая организация дежурства класса», «Лучший кабинет года»;
 - за подготовку призеров и победителей предметных олимпиад, конференций научного общества учащихся, спортивных соревнований и культурных конкурсов (районных, областных);
 - за успешное выполнение плановых показателей;
 - за совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
 - за лучшее классное руководство.
- 4.3. Моральное стимулирование осуществляется как самостоятельно, так и совместно с видами материального поощрения.

5. Материальное стимулирование

- 5.1. Виды материального поощрения:
- премирование за успешное и качественное выполнение работ и заданий;
 - награждение ценным подарком.
- 5.2. Работникам школы осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента (от планового ФОТ) - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.
- 5.3. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого районным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.
- В случае делегирования РОО директору школы полномочий по премированию заместителей и главного бухгалтера, премирование выше названных лиц осуществляется в соответствии с настоящим положением.
- 5.4. Премирование работников осуществляется по решению директора школы при учете мнения профсоюзного комитета и при согласовании с Управляющим Советом

школы в соответствии с настоящим Положением о моральном и материальном стимулировании работников школы. Основанием для выплаты премии работникам школы является приказ директора.

- 5.5. Основаниями для установления выплат материального стимулирования работникам школы является:
- виды поощрения (премии, надбавки за основные результаты работы), увязывающие систему оплаты труда с уровнем выполнения трудовых обязанностей и определенных показателей работы;
 - виды поощрения (персональные надбавки), увязывающие систему оплаты труда с личными деловыми качествами работника, уровнем его профессионального мастерства, его индивидуальными качествами, отношением к работе;
 - виды поощрения (единовременные премии, надбавки на время выполнения определенной работы), увязывающие систему оплаты труда с какими-либо достижениями, не носящими систематического характера, с выполнением важных и ответственных работ или с общими коллективными результатами работы в течение определенного календарного периода.
- 5.6. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном (денежном) размере.
- 5.7. В конце года по решению директора школы, работникам может быть выплачена дополнительная премия при наличии экономии годового фонда оплаты труда.
- 5.8. Директору школы предоставляется право уменьшить размер премии, либо полностью лишить ее работника. При наличии дисциплинарного взыскания премирование работников не производится в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

6. Показатели премирования

6.1. Показатели премирования педагогических работников.

Определяется на основании мониторинговой системы оценки профессиональной деятельности работников школы «Порядок рейтинговой оценки профессиональной деятельности работников школы», раздел 1 «Порядок рейтинговой оценки профессиональной деятельности учителей» с учетом повышения размера должностного оклада до максимальной кратности:

- первые три места – до 3 должностных окладов;
- места от 4 до 7 – до 2 должностных окладов;
- места от 8 до трех последних мест – до 1 должностного оклада;
- три последних места в рейтинге – не премируются.

Размер премии обчисляется работнику от должностного оклада по данной должности вне зависимости от размера занимаемой работником ставки.

Размер кратности определяется приказом директора с учетом мнения профкомом школы, по согласованию с Управляющим Советом школы на основании экспертной оценки коэффициента трудового участия педагога.

6.2. Показатели премирования административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала.

Определяется на основании мониторинговой системы оценки профессиональной деятельности работников школы «Порядок рейтинговой оценки профессиональной деятельности работников школы», раздел 2 «Порядок рейтинговой оценки

профессиональной деятельности административного и учебно-вспомогательного персонала» по формуле

$Сп : См \times 100 = Рпр \times Пк$, где:

Сп – сумма баллов полученных работником;

См – сумма максимально возможных баллов;

Рпр. – размер премии в процентах от должностного оклада;

Пк – повышающий коэффициент.

Размер премии обсчитывается работнику от должностного оклада по данной должности вне зависимости от размера занимаемой работником ставки.

Повышающий коэффициент устанавливается приказом директора, по согласованию с профкомом школы при положительной динамике трудового участия работника в работе школы.

6.3. Показатели премирования младшего обслуживающего персонала.

Определяется на основании мониторинговой системы оценки профессиональной деятельности работников школы «Порядок рейтинговой оценки профессиональной деятельности работников школы», раздел 5 «Порядок рейтинговой оценки профессиональной деятельности обслуживающего персонала» по формуле

$Сп : См \times 100 = Рпр \times Пк$, где:

Сп – сумма баллов полученных работником;

См – сумма максимально возможных баллов;

Рпр. – размер премии в процентах от должностного оклада;

Пк – повышающий коэффициент.

Размер премии обсчитывается работнику от должностного ~~оклада по данной~~ должности вне зависимости от размера занимаемой ~~работником ставки~~.

Повышающий коэффициент устанавливается приказом директора, ~~по согласованию с~~ профкомом школы при положительной динамике трудового участия ~~работника в~~ работе школы.

6.4. Сумма премиального фонда.

Сумма премиальных зависит от фонда стимулирующих выплат, определяется по согласованию с общественным органом управления образовательным учреждением – Управляющим Советом школы, по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

6.5. Единовременные выплаты стимулирующего характера:

Наименование показателя	Категория персонала	Размер в рублях
Участие в профессиональных конкурсах:	педагогический	
1 место		1000
2 место		500
3 место		300
лауреат		300
дипломант	200	
Юбилейные даты рождения: 50-летие, 55-летие для женщин, 60-летие для мужчин	все	1000
Профессиональные праздники	все	500

7. Перечень нарушений в работе, при наличии которых может быть снижен размер премии:

- несвоевременная сдача отчётов работником – 10%;

- систематическое отсутствие у работника планов (или рабочего дневника) - 10%;
- объективные претензии к педагогическому работнику со стороны администрации, родителей, учащихся – 10%;
- наличие объективных докладных на работника учебно-вспомогательного или обслуживающего персонала – 10%;
- несвоевременное или некачественное выполнение поручений, распоряжений – 10 %.