СОГЛАСОВАНО: **УТВЕРЖДЕНО:**

Приказ № СЭД-059-01.10-ОД-295
от 21.11.2017 г.

Председатель профсоюзного комитета
_____Ж.У. Петер

Директор МАОУ «СОШ № 44»
_____С.В. Щёлокова

ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ
работников Муниципального автономного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 44» г. Перми

Настоящее Положение о материальном стимулировании работников Муниципального автономного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 44» г. Перми (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 «Об образовании», Постановлением администрации города Перми от 20 октября 2009 № 705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений», подведомственных Департаменту образования администрации г. Перми» на основании Методических рекомендаций Департамента образования администрации города Перми по введению новой системы оплаты труда.

1. Общие положения.

1.1.Положение является локальным нормативным актом Муниципального автономного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 44» г. Перми (далее – Учреждение), регулирующим порядок установления стимулирующих и иных выплат работникам.
1.2.Положение разработано с целью обеспечения соответствия оплаты труда работников объёму и качеству выполняемой работы, повышения творческой активности и профессионального роста работников, сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в Учреждении.
1.3. Сферой регулирования Положения является стимулирующая часть фонда оплаты труда работников.
1.4.Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в рамках муниципального задания в пределах объёма бюджетных средств на очередной финансовый год.
1.5.Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размер стимулирующей части фонда оплаты труда по каждой категории работников.
1.6.Экономия по фонду базовой части оплаты труда может быть направлена на выплаты стимулирующего характера по соответствующей категории работников.
1.7.Стимулирующая часть заработной платы работников Учреждения составляет не менее 30% фонда оплаты труда.

1.8.Положение распространяется на всех работников Учреждения, включая совместителей.
1.9.Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер и устанавливаться на определенный период.
1.10.Распределение стимулирующей части фонда труда осуществляется с участием профсоюзного комитета Учреждения.
1.11.В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам работник учреждения имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

2. Виды стимулирующих выплат.

Настоящим Положением предусматриваются следующие виды стимулирующих выплат:
2.1.Ежемесячная выплата по результатам труда;
2.2.Единовременные стимулирующие выплаты (премии);
3. Порядок установления ежемесячной выплаты по результатам труда.
3.1. Стимулирующие выплаты по результатам труда устанавливаются работникам по итогам работы за полугодие в зависимости от выполнения критериев и показателей качества и результативности работы, заместителям директора и учебно-вспомогательному персоналу стимулирующие выплаты устанавливаются согласно целевым показателям эффективности деятельности муниципального учреждения (ПО 915/403) и выплачиваются ежемесячно равными долями.
3.2.Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения, приходящаяся на ежемесячную стимулирующую выплату по результатам труда составляет 30%.
3.3. При установлении ежемесячной выплаты учитываются результаты работы работника за прошедший период – с сентября по декабрь и с января по август. По результатам итоговой аттестации 9-х и 11-х классов учителям устанавливаются ежемесячные выплаты на период учебного года с сентября по 31 августа.
3.4.Распределение стимулирующих выплат по результатам труда осуществляется с участием профсоюзного комитета Учреждения на основании данных о качестве и результативности работы работников, целевым показателям эффективности деятельности учреждения.
3.5.Определение размера стимулирующих выплат по результатам труда работникам учреждения основано на применении балльной системы.
3.6.Количество баллов по каждому показателю устанавливается в зависимости от качества выполняемых работ и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям (дифференцированный подход).
3.7.Стоимость одного балла устанавливается на финансовый год в размере: 80 рублей
3.8.Оценка результативности труда работника осуществляется по итогам мониторинга деятельности работников, проводимого комиссией по распределению стимулирующих выплат. Порядок работы Комиссии установлен «Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат».
3.9.Определение уровня результативности работы осуществляется по критериям и показателям качества и результативности работы по каждой категории (должности) работников. (Приложение № 1).
3.10.Перечень критериев и показателей качества и результативности работы зависит от приоритетов деятельности Учреждения.

3.11.Для осуществления Комиссией мониторинга Работники, учреждения самостоятельно производят оценку своей деятельности и представляют в Комиссию исходную информацию для принятия решения.
3.12.По итогам мониторинга и проверки данных работника Комиссией оформляется протокол с указанием количества набранных работником баллов.
3.13.Ежемесячная выплата устанавливается за фактически отработанное время в зависимости от количества и стоимости баллов, набранных каждым работником.
3.14.На основании протокола Комиссии и стоимости балла приказом руководителя Учреждения устанавливается размер ежемесячной выплаты каждому работнику.
3.15.Размер стимулирующей выплаты по каждому работнику определяется посредством умножения количества набранных им баллов на стоимость одного балла.
3.16.Вновь принятым работникам Учреждения приказом руководителя устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата а размере среднего количества баллов всех работников по соответствующей категории, рассчитанная за последний расчетный период до приема на работу (с января по май и с мая по декабрь).
3.17.При совмещении должностей, работникам выплачиваются ежемесячные стимулирующие выплаты по одной должности на выбор работника.
3.18.Работникам учреждения приказом руководителя учреждения ежемесячная стимулирующая выплата по результатам труда снижается в следующих случаях:

- однократного привлечения в течение года к дисциплинарной ответственности в форме замечания. Размер стимулирующей выплаты на период действия взыскания снижается на 10%, начиная с месяца, в котором работник привлечен к дисциплинарной ответственности. Размер выплаты снижается на срок от одного до трёх месяцев, и устанавливается приказом директора.

- однократного привлечения в течение года к дисциплинарной ответственности в форме выговора или привлечение к дисциплинарной ответственности в форме замечания два или более раза в течение года. Размер стимулирующей выплаты на период действия взыскания снижается на 20%, начиная с месяца, в котором работник привлечен к дисциплинарной ответственности в форме выговора или повторно к дисциплинарной ответственности в форме замечания. Размер выплаты снимается на срок до трёх месяцев, и устанавливается приказом директора.

4.Единовременные стимулирующие выплаты.

4.1. На предусмотренные настоящим разделом премии должно быть направлено до 17% стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Экономия по стимулирующей части, приходящейся на ежемесячную стимулирующую выплату по результатам труда, может быть направлена на единовременные стимулирующие выплаты (премии).
4.2. Премии выплачиваются в связи с официальными датами (праздниками), в частности премии выплачиваются: в День учителя, Новый год, День защитника отечества, Международный женский день, иным работникам – в день государственного профессионального праздника: День библиотекаря, День бухгалтера, День кадрового работника и т.п. (из экономии заработной платы).

4.3 Премиальные выплаты единовременного характера выплачиваются отдельным сотрудникам

- за качественное проведение наиболее значимых мероприятий на городском, региональном и федеральном уровнях, связанных с основной деятельностью учреждения;
- за качественное выполнение поручений директора учреждения по приоритетным направлениям деятельности за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- за достижение наивысших показателей эффективности и результативности.

4.4. Премии выплачиваются в связи с юбилейными датами: на 50-летие сотрудника, на 55-летие сотрудника, на 60-летие сотрудника, 65- летие сотрудника и т.д. (из экономии заработной платы).

4.5.Указанные премии выплачиваются на основании приказа директора в твердой денежной сумме.

5. Иные выплаты.

5.1. При наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может выплачиваться единовременная материальная помощь в следующих случаях:

5.1.1.Смерти или длительной болезни близкого родственника(родителей, детей, супруга);

5.1.2. Заболевание (при длительном заболевании, на приобретение лекарств);

5.1.3.Единовременная материальная помощь выплачивается по приказу директора на основании письменного заявления работника и представления подтверждающих документов.

5.3.Размер единовременной материальной помощи каждому работнику не может превышать 4000 рублей в течение одного календарного года (из экономии заработной платы).

6.Заключительные положения.

6.1. Настоящее Положение принимается в порядке, предусмотренном для принятия локальных актов в Уставе учреждения.

6.2. Изменения в Положения вносятся в таком же порядке, в каком принимается и само Положение.

6.3. Положение действует до внесения в него изменений или принятия нового Положения, регулирующие вопросы установления стимулирующих выплат.

6.4. Стимулирующие выплаты директору школы определяются Положением о стимулировании труда руководителей учреждений, подведомственных Департаменту образования администрации города Перми, утвержденным приказом начальника Департамента образования администрации города Перми.