Муниципальное бюджетное  общеобразовательное учреждение Верхнеобливская основная общеобразовательная школа

                                                                                                                                                                         Утверждаю:

                                                                                                                                                                 Директор школы:

                                                                                                                                                                         \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.А.Елисеева

ПОЛОЖЕНИЕ  
о размерах и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам школы

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение (далее – Положение) «О размерах и условиях осуществления выплат стимулирующего» работникам МОУ Верхнеобливской ООШ (далее – ОУ ) разработано на основании Трудового Кодекса РФ, Типового положения об образовательном учреждении, Устава школы, постановления Администрации РО «Об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений», приложения № 6 к постановлению Главы Тацинского района от 31.10.2008 г. №627 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений». Настоящее Положение устанавливает виды, условия и размеры выплат стимулирующего характера работникам ОУ.

2. Порядок выплат стимулирующего характера

 2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Администрации РО «Об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений», приложением № 6 к постановлению Главы Тацинского района от 31.10.2008 г. №627 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений», работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: Выплаты стимулирующего характера: - за интенсивность и высокие результаты работы; - за качество выполняемых работ; - за выслугу лет; - премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам 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).

2.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах ОУ.

 2.4. Работникам устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

2.4.1. Повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений) за специфику работы: № п/пПеречень учреждений (структурных подразделений) Наименование должностей, профессий в этих учреждениях (структурных подразделениях), занятие которых дает право на установление повышающего коэффициентаРазмер повышающего коэффициента  
1. Учреждения (структурные подразделения учреждений), расположенные в сельских населенных пунктах и рабочих поселках Руководители и специалисты0,25  
Примечание к подпунктам 2.4.1 Повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений) за специфику работы и за высокие результаты работы устанавливается по основной работе.

2.5. Работникам ОУ 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.

2.6. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается: 2.6.1. Работникам при наличии квалификационной категории: - второй квалификационной категории – 0,07; - первой квалификационной категории – 0,15; - высшей квалификационной категории – 0,25. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

2.7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности: при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем вы­полняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 30 процентов должностного оклада; при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем вы­полняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 20 процентов должностного оклада; при наличии почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслу­женный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (на­грудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной долж­ности. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия ре­шения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче ди­плома. 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.

 2.8. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

 2.10. 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.

2.11. 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 Отдела образования Администрации Тацинского района. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года при условии экономии фонда оплаты труда учреждения.

2.12. 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.

2.13. 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. 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.

 2.14. 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.

2.15. Работникам ОУ 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 - на премирование руководителя учреждения, его заместителей. Премирование руководителя, заместителей руководителя осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого муниципальным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании. 2.15.1. Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

2.15.2. При определении показателей и условий премирования следует учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2.15.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.