

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего Совета
МБОУ «Лицей №23»
_____ В.А. Винников

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МБОУ «Лицей №23»
_____ Л.В.Козырева
Приказ № 261 от 05.09.2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Лицей № 23»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной
организации
_____ Чернова Е.Ф.
протокол № 1 от 05.09.2016г.

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудоого коллектива
05.09.2016г.

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет 24,14%, в том числе доля стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников составляет 76,59%.

премиальные выплаты по итогам работы составляют 83,65%; в том числе педагогические работники 81,14%,

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляют 16,35%; в том числе педагогические работники 53,35%.

иные поощрительные и разовые выплаты (не более 5 процентов от стимулирующего фонда организации и (или) при наличии экономии).

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения и органом государственного общественного управления.

2. Премии по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия) в составе: директора, председателя Управляющего совета, председателя ПК, ведущих специалистов научно-методических лабораторий, учителей.

Премии по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие (сентябрь-декабрь; январь-август)

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом работодателя.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единицей измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования является балл

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

Учителя - 100 баллов;

Педагогический персонал-60 баллов;

Учебно-вспомогательный персонал- 50 баллов;

Административно-управленческий персонал – 40 баллов;

Обслуживающий персонал – 30 баллов.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку.

Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения предусматривается такой порядок.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах организации.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат (с учетом коэффициента увеличения педагогической (учебной) нагрузки в расчетном периоде);

- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

- о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения должно быть одинаковым.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с управляющим советом.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим

советом учреждения.

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. Премияльная выплата работникам устанавливается по результатам отчетного периода и выплачивается ежемесячно до наступления следующего срока установления надбавки.

Премияльная выплата работникам устанавливается два раза в год - в январе (по результатам первой и второй четвертей) и в сентябре (по результатам третьей, четвертой четвертей, летнего периода) и выплачивается в течение периода.

Стоимость балла для расчета премиальной выплаты по итогам работы для педагогического персонала и прочего персонала рассчитывается отдельно, в зависимости от суммы, установленной для педагогического персонала и прочего персонала.

2.9. В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, в течение установленного периода выплаты (срок, на который устанавливается премиальная выплата) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки премиальной выплаты, размеры ее начисления по каждому работнику.

2.10. Работнику, получившему дисциплинарное взыскание, премиальная надбавка за месяц, в котором допущено нарушение, не начисляется (приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности направляется в бухгалтерию).

2.11. Вновь принятым педагогическим работникам (в случае не предоставления оценочного листа с предыдущего места работы, вышедшим из отпуска по уходу за ребёнком, премиальная надбавка устанавливается в размере 1500 (полторы тысячи) рублей 00 копеек и выплачивается ежемесячно до наступления следующего срока установления надбавки в соответствии с условиями настоящего Положения.

Вновь принятым работникам **АУП** (в случае не предоставления оценочного листа с предыдущего места работы) премиальная надбавка в первый отчетный период устанавливается из расчета - 20 баллов.

Вновь принятым работникам **УВП** (в случае не предоставления оценочного листа с предыдущего места работы) премиальная надбавка в первый отчетный период устанавливается из расчета 25 баллов.

Вновь принятым работникам **МОП** (в случае не предоставления оценочного листа с предыдущего места работы) премиальная надбавка в первый отчетный период устанавливается из расчета - 15 баллов.

2.12. Временная нетрудоспособность работника по состоянию здоровья не является основанием для лишения работника права на установление ему премиальной надбавки за отработанный период времени.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с управляющим советом.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда (наполняемость класса выше нормы);

3.2. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.3. Перечень дополнительных работ, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей и дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников:

№ п/п	Наименование работ	Размер стимулирующих выплат за интенсивность труда (руб.)
1	За руководство научным обществом учащихся	300 руб.
2	За составление расписания учебных, факультативных, индивидуальных занятий	5000 руб.
3	За выполнение функций контрактного управляющего	1000 руб.
4	За организацию, руководство и контроль воспитательно-образовательным процессом в начальной школе, обеспечение профессиональной компетенции учителей начальной школы	2000 руб.
5	За организацию социально – педагогической поддержки детей из малообеспеченных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения	3000 руб.

	родителей, уполномоченного по правам участников образовательного процесса	
6	За сопровождение детей на конференции, олимпиады и другие мероприятия	1000 руб.
7	За документальное сопровождение добровольных родительских пожертвований, направленных на развитие материальной базы лицея	500 руб.
8	За выполнение технических функций по обеспечению работы директора и заместителей директора, ведение делопроизводства, работа с архивом	5000 руб.
9	За ведение протоколов педсоветов, педконсилиумов, премиальных комиссий	500 руб.
10	За мониторинг социально-трудовых и профессиональных интересов работников	1000 руб.
11	За мониторинг состояния и эффективности использования электронной школы 2,0	500 руб.
12	За ежедневное обновление школьного сайта	2000 руб.
13	За работу с фондом учебников	500 руб.
14	За реализацию проекта «Лучшая пришкольная территория»	500 руб.
15	За уход за цветами в лицее	1500 руб.
16	За работу в спецгруппах по медицинским показателям	300 руб.
17	За работу с отрядом ЮИД, «Юные полицейские», «Юные пожарные»	300 руб.
18	За ведение альманаха «Источник», «Проба пера»	1000 руб.
19	За инженерно-технические мероприятия (электромонтажные работы) по предупреждению чрезвычайных ситуаций в лицее)	3500 руб.
20	За обслуживание оборудования в кабинетах технологии	500 руб.
21	За организацию профориентационной работы	500 руб.
22	За реализацию программы информатизации	2000 руб.
23	За выполнение обязанностей оператора по заполнению показателей автоматизированных систем мониторинга деятельности учреждения (АИС, электронной школы 2,0)	3000 руб.
24	За выполнение функций оператора по заполнению показателей автоматизированных систем мониторинга деятельности учреждения: <ul style="list-style-type: none"> • ГТО • по работе с ПФР • системы видеонаблюдения 	500 руб.

	<ul style="list-style-type: none"> • Сайта Центра занятости населения • Сайта Федерального казначейства bus.gov.ru 	
--	--	--

Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы производятся в абсолютном значении (руб.)

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ; оперативность и качественный результат:

п/п	Наименование выплат	Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты (руб.)
1	За работу, направленную на повышение авторитета и имиджа учреждения <ul style="list-style-type: none"> • внедрение инновационных образовательных программ; • организация результативной работы с одаренными детьми, органами ученического самоуправления, родителями, социальными партнерами; • реализация социально-значимых проектов; • организация оздоровительного и каникулярного отдыха детей; • подготовка школы к новому учебному году, отопительному сезону, энергосбережение, водосбережение; • высокий уровень эффективности контрактного управляющего; • высокий уровень работы, связанной с обеспечением безаварийной, бесперебойной деятельности инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения 	до 3000 руб.
2	Победа в федеральных, региональных, муниципальных конкурсах профессионального мастерства (очных)	2000 руб.
3	Победа в лицейских конкурсах профессионального мастерства	1000 руб.
4	За успешное выполнение особо важных и срочных работ; оперативность и качественный результат	до 2000 руб.

3.5. Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:
 850 рублей - при стаже работы до одного года;
 640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 N 86-ОЗ "Об образовании".

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда и экономии по фонду оплаты труда, с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом в виде разовых премий в абсолютном значении к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи.

4.3. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам

- к юбилейным датам учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет);
- к юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) – 2000 руб.;
- к праздничным дням и профессиональному празднику;

4.4. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников – до 5000 руб.

- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – от 3000 руб.
- в связи с кражами, пожаром, наводнением – до 5000 руб.

4.5. При установлении размера премии конкретному работнику учитывается его совокупный вклад в развитие учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2016 года и действует до его отмены в установленном порядке.