

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №24»

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета
МБОУ СОШ № 24

Магерова Л.В.
Протокол № 1 от «14» октября 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБОУ СОШ № 24
№ 130 от «14» октября 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ

ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа №24»

(новая редакция)

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Л.В.Николаева

Протокол № 2
от «13» октября 2016 г.

Принято

на общем собрании
трудового коллектива

Протокол № 1
от «14» октября 2016 г.

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников МБОУ СОШ № 24 (далее – учреждение) 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. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда учреждения и (или) при наличии экономии).

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации (далее – ППО) и представителя управляющего совета учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за учебную четверть, год после рассмотрения итогов премирования в целом по учреждению.

Сроки и периоды рассмотрения и установления премиальных выплат по итогам работы

Периоды рассмотрения	Сроки предоставления оценочного листа работниками учреждения	Сроки рассмотрения (заседания комиссии)
Ноябрь (по итогам 1 четверти)	15-18 ноября	18-21 ноября
Январь (по итогам 2 четверти)	15-18 января	18-21 января
Апрель (по итогам 3 четверти)	15-18 апреля	18-21 апреля
Июнь (по итогам 4 четверти)	15-18 июня	18-21 июня

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением

функциональных обязанностей, премии за расчетный период (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата), в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом директора учреждения (ст. 194 ТК РФ).

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

2.3. Учреждение по согласованию с ППО и управляющим советом 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. Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в настоящем положении (*Приложение №2*).

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 учреждения 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 по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (ежемесячно) производится перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

2.5. Каждому работнику Учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

Раз в четверть (в сроки, указанные в п.2.1) заполненный оценочный лист, с подтверждающими копиями документов предоставляются:

- учителями – заместителю директора по УВР;
- педагогическим персоналом, не осуществляющий учебный процесс – заместителю директора по ВР;
- обслуживающим персоналом – заместителю директора по АХЧ;
- работниками из числа административно-управленческого персонала, учебно – вспомогательного персонала – директору Учреждения.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает представление в комиссию оценочных листов (в сроки, указанные в п.2.1) по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов к показателям 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;
- 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. Оценивание показателей производится в два этапа:

- самим работником;
- премиальной комиссией.

Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику учреждения.

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

В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, комиссия принимает меры по привлечению оценки к одному значению путём переговоров, уточнения расчётов и данных в первичных документах. При положительном решении вопроса в оценочный лист вносится исправление. В случае расхождения мнений членов комиссии решение принимается большинством голосов путём открытого голосования при условии присутствия более половины членов комиссии. Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания комиссии. После этого вносятся исправления в оценочный лист с указанием даты заседания комиссии и подписи председателя комиссии.

Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия более половины членов комиссии.

Решение комиссии согласовывается с ППО, а также с управляющим советом.

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

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с ППО и управляющим советом учреждения.

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

2.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся: 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 (группы) выше нормы); специальная выплата молодым специалистам;

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения в виде премий за:

- проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- организацию и проведение семинаров, конференций по вопросам повышения качества

образования, выступление на методических объединениях различного уровня.

- организацию и (или) ведение учебно-исследовательской деятельности;
- организацию конкурсного движения;
- обеспечение участия общественных наблюдателей в процедурах проведения независимых оценок качества образования;

- организацию обучения детей с ограниченными возможностями здоровья.
- организацию работы школьного музея;
- реализацию антикризисных мероприятий;
- организацию летнего оздоровительного отдыха;
- организацию работы по проведению процедуры примирения (медиация);
- проведение работ по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного
- оборудования.

– выполнение целевых показателей в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности;

- наполняемость класса выше нормы (25 человек);

3.3. Специальная выплата педагогическим работникам учреждения – молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в [пункте 2 статьи 14](#) Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

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.

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 работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

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.

3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с ППО и Управляющим советом учреждения по должностям работников.

3.5. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, Таштагольского муниципального района, МКУ «Управление образования администрации Таштагольского муниципального района», администрацией учреждения.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

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

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с ППО и председателем Управляющего совета учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается учреждением в абсолютном значении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

№	Наименование показателя	Выплаты (руб.)
1	Премирование к юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70 лет)	2500 рублей
2	Премирование к знаменательным датам (День Учителя, Новый год, 23 февраля, 8 марта)	1000 рублей
3	Оздоровление и (или) проведение операции (при длительном расстройстве здоровья – более 4-х месяцев)	до 5000 рублей
4	В связи со смертью близких родственников (супруг(а), дети, родители)	до 5000 рублей