

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Анжеро-Судженского городского округа
«Основная общеобразовательная школа № 17»

Утверждаю:
Директор МБОУ «Основная
общеобразовательная школа № 17»
Грмולהва Н.В.
2016г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 17»**

Согласовано:

Председатель Управляющего Совета



Н.Р. Юндина

«08» 09 2016г.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации



«08» 09 2016г.

2016г.
Анжеро-Судженск

Положение о распределении
стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Анжеро-Судженского городского округа
«Основная общеобразовательная школа № 17»

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. 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 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 управления.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Премииальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственного управления.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за четверть, квартал, полугодие, год.

Конкретные периоды, за которые устанавливаются данные выплаты, определяются положениями об оплате труда учреждения.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности муниципальных организаций, подведомственных управлению образования Анжеро-Судженского городского, их руководителей и педагогических работников по типам организаций.

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 государственного-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.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

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, размер 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 оценок 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. 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.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа государственного-общественного управления.

Категория работника	Вид доплат	Размер в рублях к ставке	На период
Заместителю директора по УВР	За оперативность, качественное заполнение АИС	2000 рублей	с 01.09.2016 по 31.08.2017
Учителям физ. культуры	Увеличение объема работы (проведение внеклассной и спортивной работы)	5-15 %	с 01.09.2016 по 31.08.2017
Работнику школы	За дополнительную работу (организация горячего питания обучающихся из малообеспеченных и многодетных семей)	20-70%	с 01.09.2016 по 31.08.2017
Учителям	За поддержание эстетического вида кабинета	2%	с 01.09.2016 по 31.08.2017
Учителю физики (18ч.)	За подготовку оборудования и проведение лабораторных и практических работ, сохранность оборудования	15%	с 01.09.2016 по 31.08.2017
Учителю географии	За сохранение и соответствие школьного музея	10%	с 01.09.2016 по 31.08.2017
Учителю информатики (10 час.)	За сохранность оборудования	15%	с 01.09.2016 по 31.08.2017
Учителю химии (8 час.)	За подготовку оборудования и проведение лабораторных и практических работ, сохранность оборудования	10%	с 01.09.2016 по 31.08.2017
Учителям технологии	За подготовку оборудования, раздаточного материала к практической части и его сохранность	8%	с 01.09.2016 по 31.08.2017

Учителям	За участие в разработке локальных актов, мониторинге и контроле за их выполнением	5-15%	с 01.09.2016 по 31.08.2017
Учителю	За работу в классах осваивающих адаптированные образовательные программы	15%	с 01.09.2016 по 31.08.2017
Учителю-логопеду	За работу с детьми, имеющими отклонения в развитии	15%	с 01.09.2016 по 31.08.2017
Учителю	За Почётную грамоту Министерства образования	10%	с 01.09.2016 по 31.08.2017
Классному руководителю	За организацию отдыха учащихся: поездок в кинотеатры, музеи, цирк, Дни здоровья, участие в конкурсах	15%	с 01.09.2016 по 31.08.2017
Старшая вожатая	За работу в выходные дни (конкурсы, соревнования)	20%	с 01.09.2016 по 31.08.2017
Секретарю	За сверхурочную работу.	150%	с 01.09.2016 по 31.08.2017
	Своевременное отслеживание за прохождением медосмотра работниками школы	25%	
Специалисту по кадрам	За качественную работу с трудовыми книжками, личными делами сотрудников	30%	с 01.09.2016 по 31.08.2017
Библиотекарю	За расширение зоны обслуживания (организация работы читального зала).	40%	с 01.09.2016 по 31.08.2017
	Обслуживание книжного фонда	80%	
Библиотекарю, социальному педагогу	За сопровождение детей на школьном маршруте	40-50%	с 01.09.2016 по 31.08.2017
Лаборанту	За расширение зоны обслуживания (сайт, электронный журнал)	80%	с 01.09.2016 по 31.08.2017
Водителю	За высокую организацию перевозки учащихся. Соблюдение правил эксплуатации автобуса и норм расходов ГСМ	100%	с 01.09.2016 по 31.08.2017
	Переработка, связанная с работой в выходные дни (поездка в ДК, турбазы, цирк, музеи и т.д.)	15%	
Заведующей хозяйством	Организация работы поста № 1, переработка в праздничные дни.	70%	с 01.09.2016 по 31.08.2017
	За выполнение требований пожарной безопасности, техники безопасности и охраны труда	50%	
	За сокращение расходов энергоресурсов (экономия потребления электроэнергии, воды)	50%	
Социальному педагогу	За удаленность микроучастка (посещение квартир обучающихся по адаптированным программам)	10%	с 01.09.2016 по 31.08.2017
Педагогу – психологу, социальному педагогу	Работа с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	15% от оклада	с 01.09.2016 по 31.08.2017
Педагогу – психологу, социальному педагогу	Работа с родителями обучающихся, проживающих в других микроучастках школ города	75% от оклада	с 01.09.2016 по 31.08.2017

2.9. Разовые стимулирующие выплаты при наличии экономии по итогам работы

Наименование разовых стимулирующих выплат и условия их предоставления	Категории работников	Размер премий (указать конкретно в % от тарифной части или в абсолютной величине)
Премии работникам-юбилярам по достижению ими 50, 55, 60 лет	Работники ОУ	3000 руб.
Поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, главой муниципального образования, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия (в т.ч. отличник и почетный работник образования) Российской Федерации Кемеровской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области	Учителя	3000 руб.
Награждения Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, муниципального образования Кемеровской области и другими наградами и поощрениями.	Учителя	3000-5000 руб.
Молодому специалисту	Учителям	1500-3000 руб.
При увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию.	Учителям	1 ставка (оклад)
За обеспечение качественного выполнения плана работы школы и реализацию утвержденной образовательной программы	Учителям Зам. директора	3000-5000 руб.
Качественный текущий ремонт	Заведующей хозяйством	1000 руб.
<u>За внедрение и использование новых педагогических технологий:</u> ➤ систематически ➤ периодически	Учителям	2000 руб. 1000 руб.
За подготовку школьной команды к городскому конкурсу в УДО	Учителям	500 руб.
За победу в конкурсах		1000 руб.
1 место 2 место 3 место		800 руб. 500 руб.
За реализацию учебного плана, качественную подготовку к ГИА	Учителям	1000-3000 руб.
За качественную работу с родительским комитетом	Учителям Библиотекаря	1000-3000 руб.
За организацию работы центра с дневным пребыванием в каникулярное время и лагеря труда и отдыха	Учителям	500-2000 руб.
Интенсивность, мобильность при выполнении должностных обязанностей, работа в выходные дни	секретарю	2000 рублей

	Начальник лагеря с	Начальник ЛТО	Старшая вожатая	Воспитатели,
--	--------------------	---------------	-----------------	--------------

	дневным пребыванием			руководители физвоспитания
1 сезон	3500 руб.	1000 руб.	2500 руб.	500 руб.
2 сезон	1000 руб.	-	-	500 руб.

2.10. Разовая материальная помощь

Наименование разовых стимулирующих выплат и условия их предоставления	Категории работников	Размер премий (указать конкретно в % от тарифной части или в абсолютной величине)
По утере близкого родственника (муж, жена, мать, отец, дети)	Работники ОУ	2000 руб.
Родителям выпускников (11 класс)	Работники ОУ	2000 руб.
На лечение, обследование	Работники ОУ	2000 - 4000 руб.
Бракосочетание, рождение ребенка	Работники ОУ	2000 руб.

2.11. Размеры стимулирующих выплат и премий каждому работнику учреждения рассматриваются комиссией по премированию по представлению руководителя учреждения и согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации, финансово-экономической комиссией Управляющего совета.

2.12. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

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

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом образовательного учреждения. Согласованный приказ является основанием для выплат.