

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
Попова Попова Н.Е.
« 30 » 08 2014г.

Согласовано:
Председатель Совета учреждения
Петрова Петрова О.В.
« 30 » 08 2014г.

Рассмотрено на педагогическом совете
протокол № 1 от 29.08.2014г.

Утверждаю:
Директор МБОУ «СОШ № 50»
Симатюк Симатюк Н.В.
приказ № 207 от « 30 » 08. 2014г.

Положение

о стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
« Средняя общеобразовательная школа № 50 имени Бабенко Алексея Алексеевича »

Принято на общем собрании
работников учреждения

« 27 » 08. 2014г.

Кемерово, 2014

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, успешного и добросовестного исполнения 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, в том числе долю стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, и распределяет его на стимулирующие выплаты.

Доля стимулирующей части фонда оплаты труда в общем фонде оплаты труда составляет 36,96 %.

Доля фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование педагогического персонала, составляет – 74,2%, доля стимулирующей части фонда оплаты труда прочего персонала – 25,8%.

В пределах рекомендуемых значений по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы составляют 76,3% от стимулирующего фонда (из них доля педагогического персонала составляет 79,8%, прочего персонала 20,2%);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляют 17,3% (из них доля педагогического персонала составляет 46,1%, прочего персонала 53,9%);
- выплаты за качество выполняемых работ составляют 0,2%;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет составляет 6,1% (из них доля педагогического персонала составляет 81,8%, прочего персонала 18,2%);
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 5% от стимулирующего фонда и (или) экономии фонда оплаты труда).

Долю каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного управления.

2. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей.

Доля премиальных выплат по итогам работы педагогического персонала составляет – 74,2%, прочего персонала – 25,8%.

2.2. Установление премиальной выплаты 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 Совета учреждения, обеспечивающего в соответствии с Уставом, государственно-общественный характер управления учреждением.

2.3. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности 2 раза в год:

В сентябре – по итогам 2 полугодия и летнего периода;

В январе – по итогам 1 полугодия.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.4. Перечень показателей стимулирования работников учреждений по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается, с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации и Совета учреждения.

2.5. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Показатели стимулирования могут изменяться в течение учебного года.

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- Административно-управленческий персонал – 50 баллов;
 - Учителя – 100 баллов;
- Педагогический персонал (социальный педагог, воспитатели, педагог – психолог, педагог дополнительного образования) -50 баллов;
 - Учебно-вспомогательный персонал (заведующий хозяйством, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь – машинистка) – 30 баллов;
 - Обслуживающий персонал (гардеробщик, рабочий по компал. обслуж. и рем. здания, сторож) – 30 баллов.

2.6. Каждому работнику Учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей. Каждый показатель подтверждается документом (портфолио).

- О днях и времени работы комиссии работник извещается заранее путем устного (на совещании) или письменного объявления о работе комиссии.

2.7. Вновь принятым, вышедшим из декретного отпуска работникам, премиальная надбавка устанавливается в размере – 2000 рублей, и выплачивается до наступления следующего срока установления надбавки в соответствии с условиями настоящего положения.

Работникам учреждения, находящимся длительное время на больничном, премиальная надбавка сохраняется.

Премиальная надбавка совместителям выплачивается на общих основаниях.

2.8. Работник Учреждения защищает на заседании премиальной комиссии в соответствии с установленным графиком, заполненный оценочный лист и портфолио.

В состав премиальной комиссии входят:

- председатель комиссии – директор школы;
- заместитель председателя комиссии - заместитель директора по УВР;

Члены комиссии:

- заместители директора по УВР, ВР, АХР;
- руководители - МО;
- председатель профсоюзного комитета;
- председатель Совета учреждения.

В состав мониторинговой группы входят:

- заместитель директора по УВР;
- инспектор по кадрам;
- секретарь.

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

Стоимость одного балла рассчитывается мониторинговой группой путем умножения суммы, выделенной на премиальные выплаты на долю премиальной выплаты, установленной по видам персонала и деленую на общую сумму набранных баллов по видам персонала.

2.9. Комиссия по премированию рассматривает размеры премиальной выплаты по каждому работнику.

Решение об установлении размера премии работникам по итогам работы комиссия принимает открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, который согласовывается с профсоюзной организацией, а также с Советом учреждения. В соответствии с протоколом руководитель издаёт приказ по учреждению, являющийся основанием для выплаты премии.

2.10. Премия за месяц, в котором работнику объявлено дисциплинарное взыскание, не выплачивается.

2.11. На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается премиальная выплата) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и Советом учреждения по должностям работников учреждения.

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;

- премии за 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 учреждения среди населения;

- премии за успешное выполнение особо важных и срочных работ;

- премии за оперативность и качественный результат;

- премии за интенсивность труда.

3.2. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется учреждением исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей.

Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, реализацию отдельных видов деятельности, выполнение особо важных и срочных работ, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

3.3. Показатели стимулирования (индикаторы их измерения, значение индикатора) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.4. 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.

3.5. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.6. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы, при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или представителя Совета учреждения.

Перечень показателей:

п/п	Виды работ	Размер надбавки (руб.)
3.6.1	за сопровождение детей в школу и домой	400
3.6.2	за организацию выезда детей в культурно – досуговые и другие учреждения города	1000
3.6.3	за организацию кружков	400
3.6.4	за опытно-исследовательскую деятельность	500
3.6.5	за высокую результативность в обучения и воспитания детей	1000
3.6.6	за качественную организацию учебного процесса	500
3.6.7	за наставничество молодых специалистов	500
3.6.8	за организацию детского объединения	500
3.6.9	за ведение автоматизированной информационной системы (АИС и КПОМО, база «Первоклассник»)	3000
3.6.10	за ведение автоматизированной базы данных «Школьник», РБД	1000
3.6.11	за ведение электронного банка данных на учащихся	1000
3.6.12	за работу с электронной почтой	1000
3.6.13	за администрирование электронной школы (ЭШ 2.0)	1500
3.6.14	за разработку внутри школьной нормативно - правовой, организационной базы	2000
3.6.15	за обновление и ведение школьного сайта	5000
3.6.16	за работу с детьми сиротами и детьми оставленных без попечения родителей	1000
3.6.17	за работу с детьми на микроучастке	2000
3.6.18	за работу уполномоченного по правам участников образовательного процесса	1000
3.6.19	за выполнение обязанностей организатора питания льготной категории учащихся и ведение отчетной документации	2500
3.6.20	за работу по обеспечению проездными билетами льготной категории учащихся	1500
3.6.21	за организацию здоровьесберегающей деятельности	1000
3.6.22	за связь с музеями других учреждений	1000
3.6.23	за качественное проведение открытых мероприятий разного уровня (семинаров, выставок, конкурсов, и др.)	500
3.6.24	за оформительскую работу УВП	1000
3.6.25	за качественную подготовку школы к началу учебного года:	
3.6.26	педагогическому персоналу	1000
3.6.27	обслуживающему персоналу	2000
3.6.28	за организацию работы оздоровительного лагеря	1000
3.6.29	за организацию профориентационной деятельности	500
3.6.30	за высокий уровень организации аттестации педагогических	500

	работников школы	
3.6.31	за ведение табеля учёта рабочего времени	1000
3.6.32	за заведование лабораторией	1000
3.6.33	за обслуживание и ремонт компьютерной техники и ее оснащение	5000
3.6.34	за работу по пополнению фонда учебников, методической литературы	1800
3.6.35	за работу с архивом	1000
3.6.36	за высокий уровень исполнения важных и срочных заданий связанных с работой ОУ	2000
3.6.37	за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебно - хозяйственного оборудования	2000
3.6.38	за работу по обеспечению безаварийного функционирования систем жизнеобеспечения: Ул. Белозёрная, 42	2500
3.6.39	за работу по обеспечению безаварийного функционирования систем жизнеобеспечения: Пр. Кузнецкий, 262	1500
3.6.40	за связь с учреждениями и доставку документов	1000
3.6.41	за подготовку и предоставление персонифицированных данных, проведение мероприятий по своевременному прохождению медицинских осмотров	2600
3.6.42	за соблюдение санитарно – гигиенических условий рекреаций и кабинетов и др.	3500
3.6.43	за обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях школы	2400
3.6.44	за соблюдение санитарно – гигиенических условий в отдельных помещениях школы	1500
3.6.45	за проведение штукатурных и малярных работ помещений школы и рекреаций	3500
3.6.46	за проведение штукатурных и малярных работ отдельного помещения школы	2500
3.6.47	за хорошее санитарное состояние закреплённого объекта	900
3.6.48	за контроль по содержанию крыши в надлежащем состоянии	2500
3.6.49	за обеспечение безаварийной работы хозяйственно – эксплуатационной системы	1500
3.6.50	за качественное исполнение заданий при подготовке мероприятий	300

3.7. Специальная выплата педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, 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 N 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, 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.

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом и Советом учреждения в виде премий в случаях награждения государственными наградами:

- Российской Федерации - 2000 рублей;
- ведомственными наградами - 2000рублей;
- наградами Кемеровской области - 2000рублей;
- муниципального образования г.Кемерово - 2000рублей.

4.2. Размер выплат за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры и условия назначения премии за качество и высокие результаты работы оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

5.1. Доля стимулирующего фонда оплаты труда осуществляется педагогическим работникам за педагогический стаж непрерывной работы в данном учреждении, учебно – вспомогательному персоналу, за стаж непрерывной работы в данном учреждении.

5.2. Размер надбавки за стаж непрерывной работы устанавливается в абсолютном значении, к окладу максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры, условия назначения и выплаты работникам надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении начисляется путём деления суммы стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении на общее количество лет стажа всех работников (кроме обслуживающего персонала), и умножения полученного частного на фактический стаж каждого работника.

Размер надбавки, в зависимости от непрерывного стажа работы сложившегося по состоянию на 1 сентября текущего учебного года в учреждении, устанавливается один раз в год и выплачивается ежемесячно в течение учебного года.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки, включается время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, период повышения квалификации с отрывом от работы, время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Основным документом для определения стажа работы в должности в данном учреждении является трудовая книжка.

Назначение надбавки производится приказом школы по представлению стажа работы специалиста по кадрам.

6. Иные поощрительные и разовые выплаты

6.1. Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление иных поощрительных выплат составляет не более 5%, при наличии экономии по фонду оплаты труда.

6.2. Прочие стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждений в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику.

При наличии экономии средств стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии работникам выплачивается:

- к юбилейным датам учреждения (75 лет, 80 лет, 85 лет, 90 лет, 95 лет, 100 лет); до 500 рублей;

- к юбилейным датам работникам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, и др.) - 3000 рублей;

- к праздничным дням и профессиональному празднику, до 1000 рублей.

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

6.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к тарифной ставке (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

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

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников (сын, дочь, отец, мать) и бывших работников школы (ветераны труда) – до 5000 руб.;

- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – от 1500 руб. до 5000 руб.;
- в связи с кражами, пожаром, наводнением – 5000 руб.;
- по случаю рождения ребенка 2000 руб.

Выплата разовой премии, материальной помощи оформляется приказом директора школы.