

Муниципальное учреждение
«Управление образования города Белово»
Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №24 города Белово»

СОГЛАСОВАНО
Управляющий Совет Школы
Председатель

 Ю.А. Голенкова

Протокол № 2 от 28.10.2016 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МОУ СОШ № 24
города Белово



Н.Л.Бардокина

Приказ № 278 от 29.10. 2016 г.


ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 24
ГОРОДА БЕЛОВО»

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации

 Е.Н. Белозерова
Протокол № 2 от 28.10.2016 г.



ПРИНЯТО
на общем собрании
трудового коллектива
Секретарь

 Е.Ф. Петrochenко
Протокол № 3 от 28.10.2016 г.

г. Белово
2016

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 24 города Белово» (далее - Положение) – локальный нормативный акт, действующий в пределах образовательного учреждения.

Стимулирование работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 24 города Белово» 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% от стимулирующего фонда 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 и органом государственного управления.

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. Премии 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 и представителя органа государственного управления.

Премии по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие.

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

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае совершения работником дисциплинарных или иных 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.

Максимальное количество баллов для определенной категории работников по отношению к максимальному количеству баллов учителей составляет следующее соотношение:

- учителя – 100 баллов;
- педагогический персонал не осуществляющий учебный процесс – 60 баллов;
- учебно-вспомогательный персонал – 50 баллов⁴
- административно-управленческий персонал – 40 баллов;
- обслуживающий персонал – 30 баллов.

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 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. 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;

набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

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

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

«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, кроме учреждений профессионального образования, должно быть одинаковым.

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

Работники учреждений 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.

2.7. 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 учреждений по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа государственного управления.

Перечень показателей стимулирования отражается в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

2.8. Основанием для снижения выплат стимулирующего характера является не полностью проработанный отчетный период для назначения выплат стимулирующего характера. В этом случае рассчитывается процент за проработанный период.

2.9. В случае совмещения должностей (более 0,5 ставки) оценочный лист заполняется по основной деятельности.

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 учреждения среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы).

3.1.1. Специальная выплата медицинским работникам учреждения, реализующего основные общеобразовательные программы (далее – выплата медицинским работникам, учреждение соответственно), назначается в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам;

Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников:

фельдшеры;

медицинские сестры.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей; систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;

выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении в соответствии с абзацами 14 и 15 настоящего подпункта.

3.1.2. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам учреждения - молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам, учреждений соответственно) 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 не менее:

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, 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 и медицинского работника.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного-общественного управления учреждения по должностям работников.

3.3. 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, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.4. Перечень работ, 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).

3.5. 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 иного представительного органа и представителя органа государственного-общественного управления.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

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. Установление разовых премиальных выплат (далее - премий) работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по распределению стимулирующего фонда (далее – премиальная комиссия). Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

4.2. В состав комиссии входит директор образовательного учреждения, его заместители, 5 представителей от учителей, 2 представителя от прочего персонала школы, представитель органа государственного-общественного управления, председатель первичной профсоюзной организации.

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

4.4. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного- общественного управления учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

Разовые премии выплачиваются:

- в связи с государственными праздниками - не менее 500 рублей;
- в связи с профессиональными праздниками - не менее 500 рублей;
- в связи знаменательными или юбилейными датами - не менее 1000 рублей;
- в связи с личными юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет и т.д.) – не менее 2000 рублей;

- за работу не входящую в круг должностных обязанностей и носящую разовый характер - не менее 100 рублей;
- в связи с уходом на пенсию - не менее 2000 рублей;
- за участие в мероприятиях городского и регионального уровней – не менее 500 рублей.

4.5. Порядок установления разовых премиальных выплат:

4.5.1. Руководитель образовательного учреждения подает ходатайство в комиссию по распределению стимулирующего фонда о выплате разовых премиальных выплат работникам образовательного учреждения.

4.5.2. В течение 10 дней комиссия рассматривает поступившее ходатайство, устанавливает размер премии.

4.5.3. Руководитель образовательного учреждения, на основании протокола заседания комиссии, издает приказ о выплатах из стимулирующего фонда.

4.6. Установление материальной помощи работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по распределению стимулирующего фонда (далее – премиальная комиссия).

4.7. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника учреждения, члена семьи или законного представителя на имя руководителя учреждения.

4.8. Размер материальной помощи устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от тарифной ставки (должностного оклада) и максимальными размером не ограничен.

4.9. Разовые премии выплачиваются:

- в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника – не менее 2000 рублей;

- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника, семье умершего, при смерти работника учреждения – не менее 2000 рублей;

- по состоянию здоровья работника (при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения) - в размере тарифной ставки (должностного оклада);

- при получении увечья или иного вреда здоровью на производстве - в размере тарифной ставки (должностного оклада);

4.10. Порядок выплаты материальной помощи:

4.10.1. Руководитель учреждения подает ходатайство в комиссию по распределению стимулирующего фонда о выплате материальной помощи.

4.10.2. В течение не более 5 дней комиссия рассматривает поступившее ходатайство, устанавливает размер материальной помощи.

4.10.3. Руководитель учреждения, на основании протокола заседания комиссии, издает приказ о выплате материальной помощи.