

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Общеобразовательная школа-интернат психолого-педагогической поддержки №27»

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА**

Рассмотрено на общем
собрании трудового
коллектива
от 20.01.2022г. №4

Согласовано на
профсоюзном собрании
от 20.01.2022г. №4

Председатель ПК
Лазуткина А.В.



Утверждаю:
Директор МБОУ «ОШИ №27»
О. А. Гордеева

г. Кемерово, 2022

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, 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, 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 30% от общего фонда оплаты труда. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников составляет 60%, 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 фонда оплаты труда).

Доля стимулирующей части фонда оплаты труда прочих работников составляет 40%.

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

2. Премии по итогам работы

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

Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия). Состав комиссии утверждается приказом по учреждению, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя педагогического персонала учреждения, учебно-вспомогательного или обслуживающего персонала, управляющего совета учреждения, представителя мониторинговой группы.

Премия по итогам работы устанавливается работникам на основании результатов их деятельности за квартал, и выплачивается ежемесячно до наступления следующего срока установления выплаты. Размеры премии по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Установление премии работникам учреждения осуществляется исходя из количества набранных баллов по показателям стимулирования, установленных для каждой категории работников (педагогический персонал (учитель, воспитатель, воспитатель логопедической группы, социальный педагог, педагог-психолог, учитель - логопед, музыкальный руководитель, инструктор по труду, педагог-организатор) - 60%; административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал - 40%), и размера стимулирующего фонда, имеющегося у учреждения на момент установления премии.

Конкретные периоды, за которые устанавливаются данные выплаты, определяются локальным актом 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.

2.2. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премиальная выплата по итогам работы в месяце, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

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, которые оцениваются определенным количеством баллов.

Сумма баллов по индикаторам измерения составляет общий балл по показателю стимулирования.

Сумма баллов по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальный балл по показателю стимулирования.

Сумма максимальных баллов показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговый максимальный балл работника учреждения по виду выплат. В оценочный лист вносятся показатели стимулирования строго в соответствии с должностными обязанностями работника учреждения.

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для административно-управленческого, педагогического, прочего педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала не должно превышать максимальное количество баллов, установленного для учителей:

- административно-управленческий персонал (заместители директора, заведующая библиотекой, заведующая производством, заведующая складом)-40 баллов;

- педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс (учителя)-100 баллов;

- прочий педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс (воспитатели, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, инструктор по труду, музыкальный руководитель) - 60 баллов;

- учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, врачи, мед сестры).

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных баллов.

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.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение квартала может производиться 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 свои результаты работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности. Заполненные работниками оценочные листы передаются:

- педагогические работники - заместителям директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе;

- работники из числа обслуживающего персонала - заместителю директора по административно-хозяйственной работе;

- работники из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала и руководителя структурных подразделений - директору учреждения.

Члены мониторинговой группы дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников.

Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами мониторинговой группы, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами. Работник росписью подтверждает свое согласие в случае изменения оценки, как в сторону повышения, так и в сторону понижения. В конце оценочного листа

работник обязан поставить свою подпись, означающую согласие с количеством баллов.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление комиссии 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;
- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленным суммам 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).

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.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом и органом государственного управления по должностям работников учреждения:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; 2000 руб.
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); 5000 руб.
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения; 5000 руб.
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, и оперативность и качественный результат:
 - Выполнение особо важных и срочных работ 2000 руб.
 - Оперативность выполнения особо важных и срочных работ 3000 руб.
 - Качество выполнения особо важных и срочных работ 4000 руб.
 - Оперативность и качество выполнения особо важных и срочных работ 5000 руб.
- качественное выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат
1.	За работу с Городской больничной кассой, включая оформление и продление медицинских полюсов сотрудников учреждения	3000 руб.
2.	За подготовку и предоставление персонифицированных данных, работу с Пенсионным фондом РФ	3000 руб.
3.	За выполнение оформительских работ: - выставка детских рисунков, - тематические выставки к праздничным дням, детским праздникам	1000 руб. 2000 руб.
4.	За выполнение обязанностей курьера	2000 руб.
5.	За ведение табеля учета рабочего времени	2000 руб.
6.	За выполнение печатных работ: - сценариев к праздникам, тематическим вечерам - методических разработок к учебным курсам, - учебных программ	1000 руб. 2000 руб. 3000 руб.
7.	За техническое обслуживание и текущий ремонт автотранспорта: - одна единица автотранспорта - две единицы автотранспорта	3000 руб. 5000 руб.
8.	Медицинский осмотр водителя и выпуск его в рейс	1000 руб.
9.	За обновление сайта образовательного учреждения: - техническое обслуживание сайта - разработка, обновление материалов сайта	1000 руб. 3000 руб.
10.	За организацию учебно-исследовательской работы: - подготовку педагогических работников к участию в конкурсах педмастерства всех видов и уровней. - Организация взаимодействия с вузами, ведение работы базовых площадок КРИПК и ПРО, КемГУ, КемГУКИ	7000 руб. 5000 руб.
11.	За чистку, стирку и ремонт театральных костюмов	1000 руб.
12.	За использование в работе педагогического потенциала учреждений дополнительного образования (учреждений культуры, спорта, правопорядка, питания): - работа носит разовый характер - работа строится на постоянной основе	2000 руб. 5000 руб.
13.	Работа со спонсорами по организации помощи в учебно-воспитательной процессе, содержании детей-сирот: - работа носит разовый характер - работа строится на постоянной основе	3000 руб. 5000 руб.
14.	Выполнение ремонтных работ, монтаж хозяйственного и учебного оборудования: - выполнение разовых поручений - многократное выполнение поручений - косметический ремонт - монтаж и сборка нового учебного и хозяйственного оборудования - капитальный ремонт	1000 руб. 2000 руб. 3000 руб. 4000 руб. 5000 руб.
15.	Выполнение обязанностей контрактного управляющего	3000 руб.
16.	За работу с кандидатами в приемные родители, сопровождение замещающих семей.	2000 руб.
17.	За особые условия труда и дополнительную нагрузку: работу с непрерывной продолжительностью режима изоляции 14 дней	5000 руб.

3.1.1. Специальная выплата медицинским работникам образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, назначается в следующих размерах:
- 1885 рублей врачам-специалистам, медицинским сестрам;

3.1.2. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 1 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 N 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 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. 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.

3.3. 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.

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 руководителя по согласованию с профсоюзным органом и органом государственного управления учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи.

4.3. При наличии экономии средств стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии, образовавшейся в связи с наличием неиспользованной тарифной части (за счет средств фонда социального страхования), а также экономии централизованного фонда учреждения, работникам выплачиваются премии:

- к юбилейным датам учреждения или работника (50 лет, 55 лет и каждые 5 лет - 1000 рублей)
- к праздничным дням и профессиональному празднику 1000 руб.

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

Конкретные размеры премиальных выплат устанавливаются исходя из имеющихся на эти цели средств фонда стимулирования труда работников учреждения.

4.4. Материальная помощь выплачивается в сумме до 10000 руб.:

- в связи со смертью близких родственников (мать, отец, брат, сестра).
- на лечение и в связи с кражами, пожаром и т.д.

4.5. При экономии денежные средства можно использовать в статье за интенсивность и высокие результаты работ.