

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ПЕРЕХЛЯЙСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

Приложение к Положению об оплате
труда работников Учреждения

Согласовано

Управляющий совет

Председатель

Управляющего совета

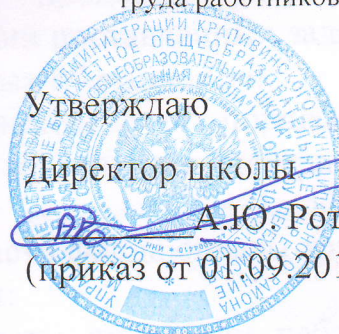
Родионова Р.А. Родионова

Утверждаю

Директор школы

Роткин А.Ю. Роткин

(приказ от 01.09.2016 № 220)



**Положение
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников Учреждения**

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
01 сентября 2016 г.
протокол № 01

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Перехляйская основная общеобразовательная школа» (далее – Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок установления стимулирующих премиальных выплат и оказания материальной помощи работникам Учреждения.

1.3. Из средств стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения работникам Учреждения выплачиваются:

- ежемесячные премиальные выплаты по итогам работы – не менее 60 %;

- выплаты за качество выполненной работы, за выполнение дополнительной работы, не входящей непосредственно в круг должностных обязанностей, интенсивность и высокие результаты, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, молодым специалистам – до 35 %;

- иные поощрительные выплаты – до 5 %.

1.4. Стимулирующие выплаты учителям составляют не менее 77,5 % стимулирующего фонда оплаты труда.

1.5. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа руководителя Учреждения. Размеры выплат работникам определяются в зависимости от качества выполняемых работ.

II. Порядок установления стимулирующих выплат по итогам работы

2.1. Установление стимулирующих премиальных выплат по итогам работы (далее – премий) работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется Комиссией по премированию, образованной в Учреждении, с обязательным участием в ней председателя первичной профсоюзной организации трудового коллектива Учреждения, представителя Совета школы с функциями Управляющего совета.

В состав премиальной комиссии входят:

- руководитель Учреждения;
- председатель первичной профсоюзной организации трудового коллектива Учреждения;
- представитель Совета школы с функциями Управляющего совета;
- два рядовых члена коллектива.

2.2. Премии работникам Учреждения устанавливаются по итогам предыдущего полугодия на одно учебное полугодие и максимальными размерами не ограничиваются.

2.3. В Учреждении каждой категории персонала устанавливаются показатели эффективности деятельности.

Каждому показателю эффективности деятельности категорий работников Учреждения установлены индикаторы измерения (Приложение № 1).

Каждый индикатор измерения оценен максимальным количеством баллов.

Сумма баллов по индикаторам измерения дает итоговое количество баллов по одному показателю.

Общая сумма баллов по показателям эффективности деятельности составляет максимальное количество баллов по определенной категории работников Учреждения.

2.4. Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников Учреждения:

- учителя – 100 баллов;
- педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс – 60 баллов;
- учебно – вспомогательный персонал – 50 баллов;
- административно – управленческий персонал – 90 баллов;
- обслуживающий персонал – 50 баллов.

2.5. В установленные Учреждением сроки (за 5 дней до окончания четверти) администрация Учреждения готовит и выносит на обсуждение в Комиссию по премированию предложения по премированию с приложением аналитической информации и оценочных листов показателей деятельности всех работников Учреждения.

Аналитическая информация в целом по Учреждению должна содержать следующие данные:

- общая сумма набранных баллов всеми работниками Учреждения;
- размер стимулирующего фонда на период установления премий работникам;
- «стоимость» одного балла по Учреждению;
- размер причитающейся премии по каждому работнику Учреждения с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

В случае расхождения мнений членов Комиссии по премированию решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.6. «Стоимость» одного балла премии рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда на период установления премий работникам и общей суммы набранных баллов по всем работникам Учреждения.

Размер премии работнику определяется исходя из стоимости одного балла и набранного количества баллов.

2.7. Комиссия по премированию рассматривает результаты оценок и расчетный размер премий персонально по каждому работнику.

2.8. Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии по премированию, давать необходимые пояснения.

2.9. Решение Комиссии по премированию оформляется протоколом, который согласовывается с Советом школы с функциями Управляющего совета. На основании протокола директор Учреждения издает приказ, который является основанием для выплаты премий.

2.10. Приказ о премировании доводится до сведения каждого работника Учреждения, указанного в приказе.

III. Выплаты за качество выполняемых работ

3.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения приказом руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения и Советом школы с функциями Управляющего совета в виде единовременных премий до **35 %** фонда в случаях:

3.1.1. за интенсивность и высокие результаты:

- поощрения Президентом РФ, Правительством РФ, Губернатором Кемеровской области, главой Крапивинского муниципального района, присвоении почетных званий РФ и награждения знаками отличия РФ, Кемеровской области - до **2000 руб.** единовременно;

- награждения Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, Администрацией Крапивинского муниципального района и другими наградами и поощрениями – до **1500 руб.** единовременно;

- по итогам организации и проведения районных и общешкольных мероприятий различной направленности на базе Учреждения – до **1000 руб.** единовременно;

- активное участие в конкурсном движении разного уровня – до **2000 руб.** единовременно.

3.1.2. за качественную подготовку к новому учебному году – до **1000 руб.**

3.1.3. за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей:

- оформление фасада здания и помещений школы к праздничным датам – до **2000 руб.**;

- благоустройство территории (в летний период – разбивка клумб, изготовление и покраска малых форм; в зимний период – постройка снежных городков) – до **2000 руб.**;

•молодым специалистам (решением Комиссии по премированию в зависимости от размера стимулирующего фонда) – до 2000 руб.;

•заведование школьными методическими объединениями – 500 руб.

3.2. Установление надбавки оформляется приказом руководителя Учреждения в пределах стимулирующего фонда оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников Учреждения и согласуется с Комиссией по премированию. Размер премии за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном значении.

IV. Иные поощрительные выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты в Учреждении выплачиваются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда не более 5 % и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда Учреждения.

4.2. Иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам Учреждения приказом руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения и Советом школы с функциями Управляющего совета в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается в Учреждении в абсолютном значении:

•к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет) – до 1000 руб.;

•к праздничным дням и профессиональному празднику – до 1000 руб.

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

•в связи со смертью близкого родственника – до 2000 руб.;

•на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – до 2000 руб.;

•в связи с кражей, пожаром, наводнением – до 2000 руб.;

•в связи с тяжелым финансовым положением – до 2000 руб.

При установлении размера премии конкретному работнику учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности Учреждения.

4.4. Предложения по премированию работников готовятся администрацией Учреждения и выносятся на обсуждение Комиссии по премированию.

4.5. Решение Комиссии по премированию оформляется протоколом, на основании которого руководитель Учреждения издает приказ о премировании.

V. Основанием для лишения премии являются:

Нарушения трудовой дисциплины, вызвавшиеся в невыполнении Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированных в Уставе Учреждения.

Работники, получившие взыскания, лишаются премии на тот расчетный период, в котором допущено нарушение.