

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
лицей № 27 г. Улан – Удэ



ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании и премировании
работников MAOU лицей № 27

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 24.08.2021 № 192 определяющем формирование и распределение фонда оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций г. Улан-Удэ, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ, Положением об оплате труда работников MAOU лицей № 27 г. Улан-Удэ (далее – лицей)

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников лицея.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются два раза в год по результатам труда работников лицея за предыдущие шесть месяцев.

1.4. Система стимулирующих выплат работникам лицея включает поощрительные выплаты по результатам труда работников лицея.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда лицея распределяется между педагогическими и непедагогическим работниками пропорционально фондам оплаты труда данных категорий работников.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам лицея утверждаются Управляющим советом по представлению комиссии по распределению стимулирующих выплат и согласовываются с первичной профсоюзной организацией. Основанием для стимулирования работников лицея являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев.

1.7. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления создаётся комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников лицея (далее - Комиссия).

2. Организация деятельности Комиссии

2.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением педагогического совета, которое утверждается приказом директора.

2.2. Состав Комиссии избирается на заседании педагогического совета простым большинством голосов. В состав Комиссии входят члены администрации лицея, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации.

2.3. Работу Комиссии возглавляет председатель. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

2.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

2.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

2.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём и согласовывается с председателем профкома.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам лицея №27

3.1. Распределение стимулирующих выплат работникам лицея осуществляет Комиссия на основе анализа представленных результатов профессиональной деятельности работников по установленным критериям. По результатам анализа Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку и запрашивать дополнительную информацию у работников в пределах своей компетенции.

3.2. Комиссия обязана ознакомить под роспись, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом.

3.3. С момента ознакомления работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору лицея. Основанием для подачи такого заявления могут быть факты нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.4. Директор лицея инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой результативности профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

3.5. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается в Управляющий совет. На основании протокола Управляющий совет на своём заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам лицея.

3.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику оформляется приказом директора на основании решения Управляющего совета.

3.7. Стимулирование педагогов осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных критериев и показателей по следующей формуле:

$$СТ.Ч. педагога = A \times N \times 1,5$$

Где СТ.Ч. – стимулирующие выплаты педагогам лицея по результатам работы;

A- сумма баллов

N- стоимость одного балла.

3.8 Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

$$((ФОТ\ оу \times 50\%)/12\ мес. \times 1,5/ K$$

Где:

ФОТ оу – фонд оплаты труда работников лицея за год;

1,5 – районный, северный коэффициенты;

K – сумма баллов работников лицея за полугодие.

3.9 Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогам, запланированного на периоды с сентября по декабрь и с января по август текущего года включительно, делится

на общую сумму баллов всех педагогов, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

3.10. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогу, реализующему ООП лица за периоды с сентября по декабрь и с января по август показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагога. Указанная выплата может быть произведена равными долями ежемесячно с сентября по декабрь и с января по август.

3.11. Размер стимулирующей надбавки остальным педагогическим и прочим работникам устанавливается в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.12. Стимулирующая часть заработной платы педагогов состоит из постоянных (тарифицируемых) выплат и стимулирующих выплат за качество работы.

3.13. Объем постоянных (тарифицируемых) выплат рассчитывается путем умножения значения коэффициентов, установленных по каждому виду выплат.

Постоянные (тарифицируемые) выплаты могут включать в себя следующие виды:

1) Выплата за квалификационную категорию

- Для педагогов, реализующих ООП начального общего, основного общего, среднего общего образования, установленную по определенному учебному предмету:
 - 0,4 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;
 - 0,2 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию.
- для педагогов, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования:
 - 0,2 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;
 - 0,15 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию.

2) Выплата педагогам, имеющим награды.

Значения коэффициента почетного звания педагогов:

0,30 - "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации";

0,20 - "Отличник народного просвещения", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Отличник физической культуры и спорта", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования";

0,15 - почетное звание "Почетный гражданин Республики Бурятия", орден "Трудовая доблесть", медаль ордена "Трудовая доблесть", медаль Агвана Доржиева, почетные звания Республики Бурятия.

При наличии у работника нескольких оснований для применения повышающего коэффициента за награды, коэффициент применяется по одному (максимальному) основанию.

3) Выплаты молодым специалистам

- со стажем работы от 0 до 6 месяцев – 30% к базовому окладу ежемесячно;

- со стажем работы от 6 до 12 месяцев - 20 % к базовому окладу ежемесячно;

- со стажем работы от 1 года до 1 года 6 месяцев – 10% к базовому окладу ежемесячно

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

3.14. Стимулирующие выплаты педагогам за качество работы распределяются Управляющим советом лица, обеспечивающим демократический, государственно-общественный (муниципально-общественный) характер управления, по представлению директора лица и с учетом мнения профсоюзного органа.

3.15. В целях поощрения работников за содействие повышению качества образовательной деятельности лица из экономии ФОТ устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.16. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам лица за:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- сложность и напряженность работы, в связи с большим разнообразием развивающих программ;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, ведение экспериментальной работы, высоких достижений в работе;
- участие в реализации приоритетных проектов, целевых программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа лица.

Надбавка устанавливается приказом директора сроком на 1 год.

3.17. Надбавка за качество выполняемых работ работникам лица устанавливается директором лица с учетом выполнения работниками критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (приложение).

3.18. надбавки за стаж непрерывной работы в лице устанавливаются работникам, реализующим основную программу дошкольного образования из расчёта на 1 ставку:

- 500 руб. 00 коп. - от 2-х до 5 лет
- 750 руб. 00 коп. - от 5-ти до 10 лет
- 1000 руб. 00 коп. - от 10-ти до 15 лет
- 1250 руб. 00 коп. - от 15-ти до 20 лет
- 1500 руб. 00 коп. - свыше 20 лет

3.19. Стимулирующая выплата по итогам работы - премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период по приказу директора лица.

При премировании учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, в том числе современных методов преподавания;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.
- награждение Почетными грамотами работников лица

3.20. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств директор лица вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

3.21. Решение комиссии по назначению доплат и надбавок оформляется протоколом, который подписывается членами Комиссии.

3.22. Денежный эквивалент балла устанавливается в процентах от минимального оклада, зависит от суммы денежных средств стимулирующей части ФОТ и может изменяться в течение года.

3.23. При наличии у работников одного или нескольких больничных листов за расчетный период, Комиссия по назначению доплат и надбавок вправе снизить размер стимулирующей выплаты или отменить ее.

4. Премирование

4.1. По результатам работы в течение определенного периода осуществляется премирование всех категорий работников лицея приказом директора лицея (при наличии фонда экономии заработной платы). Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также олимпиад, научно-практических конференций, конкурсов, фестивалей, смотров, выставок, спартакиад;

4.2. Размер премии (единовременного вознаграждения) конкретного работника определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

4.3. Лица, не проработавшие полный расчетный период или работающие в лицее в порядке совместительства, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

4.4. Выплаты за премирование не включаются в расчет отпускных.

4.5. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

4.6. Основаниями для выплаты премии (единовременного вознаграждения) являются:

- в виде поощрения за качественную работу и (или) участие в отдельных мероприятиях;
- по итогам работы в лагере;
- по итогам проведения кампании по ЕГЭ;
- по итогам подготовки кабинетов, здания и территории лицея к новому учебному году;
- по результатам работы в учебном году.
- к профессиональному празднику – Дню Учителя
- к Международному Женскому Дню 8 Марта и Дню защитника Отечества

5. Материальная помощь

5.1. Работникам может быть оказана материальная помощь (при наличии фонда экономии заработной платы) по следующим основаниям:

- погребение близких родственников (родители, дети, супруг(а));
- при несчастных случаях (авария, тяжелая травма и др.), в случаях пожара, гибели имущества и т.п.;
- на лечение или оздоровление во время очередного отпуска;
- к личному юбилею (50 лет и далее каждые 5 лет).

6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников лицея

6.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов, % по каждому критерию устанавливаются лицеем самостоятельно и отражаются в настоящем Положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета лицея, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год.

6.2. Критерии стимулирования педагогов, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (приложения):

6.3. Критерии стимулирования работников:

- **педагогу-психологу** до 300% к базовому окладу за:
 - участие в системе мониторинга в лицее №27
 - дополнительная психолого-просветительская работа с детьми, родителями, педагогическим коллективом (тренинги, семинары, беседы по запросу и т. д.) в рамках дней открытых дверей, внеплановых родительских собраний
 - организация общешкольных мероприятий, акций, участие в мероприятиях
 - организация, проведение и участие в мероприятиях различного уровня, повышающих авторитет и имидж лицея (семинары, конференции, круглые столы и т. д.)

- активное участие в организации работы общественных органов, участвующих в управлении лица (управляющий совет, органы ученического самоуправления, школа лидеров, совет профилактики и др.)
- результативное участие в разработке локальных актов, нормативных документов
- разработка и реализация программ по профилактике асоциального поведения (профилактика табакокурения, наркомании, суицидального поведения и т. д.)
- создание и регулярное пополнение сайта, регулярное обновление стенда
- выполнение особо важной работы, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями
- количество учащихся, превышающее 1000 человек
- **педагогу-организатору** до 300 % к базовому окладу за:
 - проведение открытых мероприятий, мастер-классов, выступления на МО, педсоветах, семинарах
 - выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления
 - активное участие в организации работы общественных органов, участвующих в управлении лица (управляющий совет, органы ученического самоуправления, школа лидеров, совет профилактики и др.)
 - создание и регулярное пополнение сайта, регулярное обновление стендов
 - выполнение особо важной работы, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями
 - проведение мероприятий по профилактике асоциального поведения и пропаганде ЗОЖ
- **секретарю, делопроизводителю** (лицей) до 300 % к базовому окладу за:
 - выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (оформление пенсионных карточек, оформление ЭП для работы с сайтами и т. д.);
 - организация и контроль воинского учета сотрудников;
 - увеличение объема работы (связанное с началом и окончанием учебного года);
 - работа по публикации информации на сайте bus.gov.ru, ФИС ФРДО и т.д.;
 - работа с архивом.
- **заведующей учебной части** до 300 % к базовому окладу за:
 - ведение табеля на работников лицея;
 - участие в районном штабе всеобуч;
 - учет контингента обучающихся по микрорайону;
 - работа с проектом АИС Контингент «Сетевой город» и другие.

6.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников лицея, реализующих программы дошкольного образования (приложения)

6.5. Критерии стимулирования иного персонала:

- Бухгалтеру, экономисту** – до 200% к базовому окладу
- большой объем и сложность работы – до 20%
 - безупречное исполнение должностных обязанностей – до 20%
 - напряженность и интенсивность работы – до 35%
 - высокий уровень исполнительской дисциплины – до 20%
 - своевременное и качественное представление отчетов в МРИ ФНС, ПФР, статистика, ФСС, текущие отчеты в Комитет по образованию – до 10%
 - проведение плановых и внеплановых инвентаризаций нефинансовых и финансовых активов – до 20%
 - отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей – до 30%
 - соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг – до 15%

- положительный результат по итогам проверки работы бухгалтерии, контролирующих органов – до 15%

- начисление и перечисление налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды, платежей в банковские учреждения, средств на финансирование капитальных вложений, заработной платы рабочих и служащих, других выплат и платежей – до 15%

• **Секретарю, делопроизводителю (дошкольных групп)** – до 200% к базовому окладу за:

- заведование кабинетом – до 5%

- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (оформление пенсионных карточек, банковских карточек) – до 40%

- организация и контроль воинского учета сотрудников – до 30%

- увеличение объема работы (связанное с началом и окончанием учебного года) – до 40%

- напряженность и интенсивность работы – до 35%

- высокий уровень исполнительской дисциплины – до 20%

- работа с архивом – до 30%

• **Размер стимулирующих выплат до 100% к базовому окладу**

Младшим воспитателям – до 100% к базовому окладу за:

- безупречное исполнение должностных обязанностей – до 20%

- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (косметический ремонт здания, уход за цветниками, генеральная уборка, мытье окон на высоте, стирка занавесей) – до 40%

- содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм – до 30%

- сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды (отсутствие битой и сколотой посуды, бережливое отношение к электроприборам, мебели, спец. одежде) – до 10%

Уборщику служебных помещений – до 100% к базовому окладу за:

- безупречное исполнение должностных обязанностей – до 20%

- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (косметический ремонт здания, уход за цветниками, генеральная уборка, мытье окон на высоте, стирка занавесей) – до 40%

- содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм – до 30%

- работа в особых условиях (осенне-зимний период) – до 10%

Кроме того, дополнительная доплата до 10% за уборку туалетов.

Дворнику – до 100% к базовому окладу за:

- безупречное исполнение должностных обязанностей – до 15%

- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (уход за цветниками, покос травы, обрезка и побелка деревьев, уборка несанкционированных свалок) – до 40%

- работа в особых условиях (осенне-зимний период) – до 45%

Вахтеру – до 100% к базовому окладу за:

- За высокую ответственность за сохранность имущества – до 45%

- безупречное исполнение должностных обязанностей – до 15%.

Шеф-повару, кладовщику – до 100% к базовому окладу за:

- безупречное исполнение должностных обязанностей – до 20%

- интенсивность и напряженность труда по обеспечению выполнения натуральных норм питания воспитанников – до 20%

- своевременное и качественное ведение документации по питанию воспитанников – до 20%

- содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм – до 30%

- сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды – до 10%

Кроме того, дополнительная доплата до 10% за материальную ответственность.

Материально ответственному лицу: кладовщику стимулирующая выплата по итогам работы устанавливается в абсолютном значении ежемесячно - 1500 руб.

Поварам – до 100% к базовому окладу за:

- безупречное исполнение должностных обязанностей – до 20%

- содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм – до 30%

- сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды – до 10%

- высокий уровень исполнительской дисциплины (по качеству приготовления пищи, по санитарному состоянию помещений, по обработке и хранению продуктов) - до 40%

Подсобному рабочему – до 100% к базовому окладу за:

- безупречное исполнение должностных обязанностей – до 20%

- содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм – до 30%

- сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды – до 10%

- интенсивность и напряженность труда (мытьё стен, обметание потолков) – до 20%

- высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ не входящих в должностные обязанности – до 20%

Оператору стиральных машин – до 100% к базовому окладу за:

- безупречное исполнение должностных обязанностей – до 20%

- содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм – до 30%

- сохранность технологического оборудования, спец. одежды – до 10%

- интенсивность и напряженность труда (глажка тюлей, ламбрекенов, стирка ковров, театральные костюмов) – до 20%

- высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ не входящих в должностные обязанности – до 20%

Кастелянше – до 100% к базовому окладу за:

- безупречное исполнение должностных обязанностей – до 20%

- содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм – до 30%

- сохранность технологического оборудования, спец. одежды – до 10%

- интенсивность и напряженность труда (за пошив изделий повышенной сложности: костюмы для утренников, конкурсов) – до 20%

- высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ не входящих в должностные обязанности – до 20%

Материально ответственному лицу стимулирующая выплата по итогам работы устанавливается в абсолютном значении ежемесячно - 1500 руб.