Администрация Таштагольского муниципального района

Муниципальное общеобразовательное учреждение " Таштагольская общеобразовательная школа-интернат № 19 психолого-педагогической поддержки "

Согласовано: Председатель Управляющего Совета	Утверждаю: Директор Учреждения Н. В. Митковская	
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТ Муниципального казённо "Таштагольская общеобразовател	ОЖЕНИЕ ГИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА го общеобразовательного учреждения пьная школа-интернат № 19 психолого-ской поддержки"	
Согласовано: Председатель первичной профсоюзной организации О. С. Селимзянова (ФИО) Протокол № от «» г.	Принято на общем собрании (конференции) работников Протокол № от «»г.	

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления их материальной заинтересованности 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 определило долю стимулирующей части фонда оплаты труда, и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам
 - премиальные выплаты по итогам работы 60%;
 - выплаты за интенсивность 40 %;
- иные поощрительные и разовые выплаты не более 3% от стимулирующего фонда организации и (или) при наличии экономии.
- 1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы 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 Управляющего совета учреждения.

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

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются Организация деятельности Комиссии:

Комиссия избирается на общем собрании (конференции) работников учреждения сроком на один год и утверждается приказом руководителя учреждения. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

Основная цель деятельности комиссии развитие системы стимулирования и мотивация сотрудников учреждения к качественному и творческому выполнению должностных обязанностей, мониторинг и контроль за соответствием распределения стимулирующего фонда условиям положения, совершенствование системы распределения стимулирующего фонда.

В состав премиальной комиссии входят руководитель учреждения, старший воспитатель (методист), рядовые члены коллектива, в том числе из учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, председатель первичной профсоюзной организации и его члены.

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

Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, выдаёт выписки из протоколов и решений, ведёт иную документацию Комиссии.

Заседания Комиссии проводятся один раз в квартал и по мере необходимости. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует более половины её членов. Комиссия

по премированию принимает решение открытым голосованием, простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов - голос председателя является решающим. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём. Премиальная комиссия действует на основании положения «О премиальной комиссии», принятого на заседании общего собрания (конференции) работников учреждения, согласованного с председателем ППО и утвержденного руководителем учреждения.

2.2. В случае совершения работником 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 досочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

2.3. Учреждение по согласованию с ППО и Управляющим советом учреждения 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 относительно стабильны в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения. Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

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.

- В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течении расчетного периода (учебная четверть) производится перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.
- 2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат.
- 2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки, а именно до 15 числа первого месяца в полугодии 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;
 - 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 начисленных суммах 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).

Сроки представления в комиссию оценочных листов

сроки рассмотрения	периоды рассмотрения (заседания комиссии)
Январь (по итогам I полугодия в учебном году)	10-15 января
Июнь (по итогам II полугодия в учебном году)	10-15 июня

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов (100 баллов) у разных категорий педагогических работников учреждения одинаково. У прочего персонала 50 баллов.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику. Решение комиссии согласовывается с ППО, а также с Управляющим советом учреждения. 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 более половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с ППО 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.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием ППО, а также представителя и Управляющим советом учреждения. Перечень показателей стимулирования отражается в приложении № 1.

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 организации 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 (врачам специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам, санитаркам) на основании постановления Администрации Таштагольского муниципального района от «28» сентября 2011г. № 763-п) (далее выплата медицинским работникам, учреждение соответственно), в следующих размерах:
 - 1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам;
 - 885 рублей санитаркам.

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

- врачи-специалисты;
- фельдшеры;
- медицинские сестры;
- санитарки.

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 пункта.

3.1.2. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам образовательных организаций - 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 № 86-ОЗ «Об образовании» (далее - Закон).

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, 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 ППО и Управляющим советом 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, администрацией Таштагольского муниципального района, МКУ «Управлением образования администрации Таштагольского муниципального района», 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.

а) выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных	до 5%	
обязанностях работников: (расширение сферы профессиональной деятельности		
водителей до масштаба города, региона: доставка обучающихся района на		
олимпиады, слеты, и т.д., служебные командировки специалистов УО;		
мониторинговая деятельность на уровне области и района; работа в районных ПМПк		
и консилиуме; дополнительное образование; засолка овощей на зиму; работы по		
ведению школьного сайта; за работу в районных экспертных комиссиях; за		
организацию общественно полезного труда; за ведение документации по		
военнообязанным; за выполнение работ по отделу кадров; за ведение протоколов; за		
организацию конкурсного движения; за помощь в хозяйственных работах; за		
консультативную работу в районе и выполнение обязанностей районного учителя-		
дефектолога, педагога- психолога, врача-психиатра; за сложность организации и		
контроля текущего ремонта; за организацию работ по благоустройству и		
озеленению (выращивание цветочной рассады для школы, города, посадка саженцев		
в лесхозе, микрорайоне); за работу старшего воспитателя в вечернее время, За		
выполнение работ по контрактам и закупкам, прочие работы, которые не учтены в		
должностных интрукциях.		
б) реализацию отдельных видов деятельности Учреждения (реализация		
приоритетного национального проекта «Образование»):	до 10%;	
- внедрение инновационных образовательных программ;		
- поддержка лучших педагогов (проведение мастер-классов, обобщение	до 5%	
передового педагогического опыта);	- 0.4	
- за работу с общественными органами управления, общественными	до 5%;	
организациями на основе договоров о совместной деятельности;	100/	
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных	до 10%;	
и региональных целевых программ;	50/	
- информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса (внедрение	до 5%;	
современных образовательных технологий);	20/	
- повышение уровня воспитательной работы;	до 3%;	
в) особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной,	72 60/	
безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-	до 6%	
эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения: ведение сварочных работ и ремонтных работ оборудования; срочный ремонт здания, кровли и фасада;		
очистка кровли от снега и льда; скашивание травы на территории учреждения;		
заготовка дров и угля, другие хозяйственные работы.		
г) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение		
авторитета и имиджа Учреждения среди населения: публикация статей в СМИ;	до 6%;	
организация выставок; активная жизненная позиция в жизни микрорайона;	до 070,	
выступления с кружками на уровне города; презентация выставок; помощь лесхозу в		
посадке саженцев.		
	до 10%	
д) успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат: заполнение бланков аттестатов и приложений.		
качественный результат, заполнение оланков аттестатов и приложении. е) интенсивность труда:		
е) интенсивность груданаполняемость в классе выше норм СаНПиНа (при условии, если он имел		
место свыше 15 рабочих дней в текущем месяце).	до 2%	
мосто съвише то рассчил дней в текущем месяцеј.	до 2/0	

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 директора по согласованию с ППО и Управляющим советом учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.
- 4.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением в абсолютном значении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

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

- к знаменательным датам:

Показатели	Выплаты
-знаменательным датам (день учителя и др.	1000 p.
профессиональные праздники);	
-премирование к юбилейным датам работников	3000p.
(40, 45,50,55,60, 65 лет);	

- материальная помощь:

Показатели			Выплаты
-на похороны близких родственников (дети,		нников (дети,	5000 руб.
родители, супруг(а)), в связи со свадьбой,			
рождением ребенка; стихийные бедствия.			
-оздоровление	(проведение	внеплановой	до 5000р.
операции,	прохождение	планового	
медицинского осмотра);			
-социальная	поддержка	(повышение	до 3000 руб.
квалификации сотрудников);			