

ПОЛОЖЕНИЕ
о фонде надбавок и доплат работникам
муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №7»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет механизм распределения фонда надбавок и доплат (далее - ФНД) в МБОУ «СОШ №7» и критерии для стимулирующей оценки труда всех категорий работников школы.

1.2. ФНД представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего и компенсационного характера работникам школы.

1.3. ФНД учитывается в бюджетной смете и смете доходов и расходов по средствам от приносящей доход деятельности учреждения в составе фонда оплаты труда и финансируется в пределах утверждённых ассигнований за счёт бюджетных средств, средств от иной приносящей доход деятельности и иных внебюджетных источников.

II. Величина и состав ФНД

2.1. Величина ФНД устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду тарифных ставок (окладов), с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) * \text{Кнд}, \text{ где:}$$

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФДО - фонд должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

ФС - фонд тарифных ставок (окладов) рабочих, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

Кнд - коэффициент фонда надбавок и доплат (0,45- для учреждений дополнительного образования детей; 0,30- для общеобразовательных учреждений всех видов; 0,39- для дошкольных учреждений.

2.2. ФНД состоит из фонда доплат, фонда надбавок и является источником следующих видов выплат:

- выплаты компенсационного характера из фонда доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, находящегося в ежегодном оплачиваемом отпуске, без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- **стимулирующие выплаты из фонда надбавок за интенсивность, качество**

выполняемых работ, высокие результаты работы, за стаж работы. Размер выплаты за стаж работы определяется в процентах от базового оклада и применяется для категорий работников:

- "специалисты":

более 20 лет – 25%;

от 10 до 20 лет – 20%;

от 5 до 10 лет – 15%;

от 2 до 5 лет – 10%;

от 1 до 2 лет – 5%;

- "служащие":

более 20 лет – 20%;

от 10 до 20 лет – 15%;

от 5 до 10 лет – 10%;

от 2 до 5 лет – 5%;

от 1 до 2 лет – 2%."

Выплата, установленная во втором абзаце, производится из фонда доплат, в третьем абзаце - из фонда надбавок.

Размеры и порядок выплаты доплат, не установленных в настоящем Положении, регулируются коллективным договором или локальным актом МБОУ «СОШ №7».

2.3. Выплаты из фонда доплат компенсационного характера для работников учреждения, включая руководителя, носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом установленных к настоящему Положению размеров основных видов обязательных выплат компенсационного характера.

2.4. Фонд надбавок состоит из директорского фонда и фонда надбавок образовательного учреждения и исчисляются по следующей формуле:

$$\text{ФН} = \text{ФНД} - \text{ФД},$$

где:

ФН- фонд надбавок

ФНД- фонд надбавок и доплат

ФД- фонд доплат.

Распределение выплат стимулирующего характера из фонда надбавок учреждения осуществляется образовательным учреждением самостоятельно.

2.5. Директорский фонд устанавливается в процентном отношении от фонда надбавок и доплат за вычетом выплат компенсационного характера указанных в абзаце втором пункта 2.2.

Директорский фонд исчисляется по формуле:

$$\text{ДФ} = \text{ФН} * \text{Кдф},$$

где:

ДФ - директорский фонд;

ФН - фонд надбавок;

Кдф - коэффициент директорского фонда.

Коэффициент директорского фонда составляет:

- в учреждениях со штатной численностью до 49 единиц - 17%;

- в учреждениях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 15%;

- в учреждениях со штатной численностью от 100 до 249 единиц – 12%;

- в учреждениях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%.

Выплаты из директорского фонда производятся по решению департамента образования администрации города.

III. Основные принципы распределения фонда надбавок (фонда стимулирующих выплат):

3.1. Определение размера фонда надбавок образовательного учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФН/оу} = \text{ФН} - \text{ДФ},$$

где:

ФН/оу - фонд надбавок образовательного учреждения;

ФН - фонд надбавок;

ДФ – директорский фонд.

3.2. Распределение фонда надбавок осуществляется между всеми работниками школы, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

3.3. Из фонда надбавок не оплачиваются работы, входящие в функциональные обязанности работника.

3.4. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат устанавливаются с учетом настоящего Положения, специфики деятельности учреждения, стратегии учреждения, программы его развития, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла учреждения, позиционирования на рынке образовательных услуг, ежегодно утверждаются на общем собрании работников и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

3.5. К стимулирующим выплатам относятся выплаты (надбавки), направленные на стимулирование работника к качественному результату, поощрение за выполненную работу, а также за стаж работы.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями, разработанными и утвержденными учреждением.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности учреждения.

Обязательным инструментом оценки качества деятельности учителя в общеобразовательных учреждениях должен быть следующий критерий: обеспечение индивидуального подхода к обучающимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов образовательного учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

3.6. Оценка деятельности с использованием индикаторов производится на основании статистических данных мониторинга работников и администрации

МБОУ «СОШ №7».

3.7. Выплаты из фонда надбавок могут носить регулярный (постоянный) или временный характер, на основании чего в фонде надбавок выделяют фонд регулярных (постоянных) выплат и фонд разовых выплат.

3.8. Учреждение самостоятельно устанавливает процентное соотношение размеров фонда регулярных (постоянных) выплат и фонда разовых выплат.

3.9. Рекомендуется предусматривать не менее 25% на разовые (непредвиденные) стимулирующие выплаты, которые связаны с возможными достижениями, сложно прогнозируемыми в планируемый период.

Доля фонда надбавок, направляемая на данные цели, определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в локальном нормативном акте учреждения.

3.10. Процентное соотношение размеров фонда регулярных (постоянных) выплат и фонда разовых выплат (60\40).

3.11. Определение размеров выплат стимулирующего характера, имеющих регулярный (постоянный) характер осуществляется с использованием экспертного метода.

В основу экспертного метода положено определение значимости (веса) индикаторов для данного учреждения и устанавливается следующее соотношение долей фонда надбавок для разного типа ресурсов:

$$\text{ФН/оу} = \text{ФН/чр} + \text{ФН/мтр} + \text{ФН/фр} + \text{ФН/итр} + 100\%$$
, где:

ФН/оу - фонд надбавок образовательного учреждения;

ФН/чр - фонд развития человеческих ресурсов ;

ФН/мтр - фонд развития материальных ресурсов;

ФН/фр - фонд развития финансовых ресурсов;

ФН/итр - фонд развития информационно-технических ресурсов.

3.12. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника, производится в следующем порядке:

1) проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный "балльный" список работников;

2) определение "стоимости" 1 балла, для чего сумму средств фонда надбавок, приходящихся на соответствующий вид ресурса (экспертный метод), нужно разделить на общее количество баллов, которое набрали работники;

3) расчет персональной надбавки работника путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

3.13. Размер выплат работнику по фонду надбавок может быть изменен (уменьшен) по представлению непосредственного руководителя работника, выборного органа первичной профсоюзной организации, в случае нарушения работником дисциплины, связанной с невыполнением вида работ, за который установлена надбавка (достаточно однократного нарушения для уменьшения размера постоянной выплаты в определенный период), а также в случае добровольного отказа работника от выполнения вида работ, за которые предусмотрена надбавка.

3.12. Решение об изменении (уменьшении) выплат из фонда надбавок принимается на совместном заседании экспертной комиссии при наличии подтвержденного факта нарушения, объяснительной работника, приказа о дисциплинарном взыскании по данному факту. В случае добровольного отказа

работника на основании личного заявления.

IV. Порядок распределения директорского фонда

4.1. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителей учреждений, поощрять эффективные стили управления, приводящие к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения.

4.2. Процентное соотношение регулярных (постоянных) и разовых выплат в директорском фонде устанавливается 75% и 25% соответственно.

4.3. Установление регулярных (постоянных) и разовых выплат осуществляется на основе оценки качества труда руководителя учреждения в соответствии с критериями и индикаторами, утвержденными приказом департамента образования администрации города.

Оценка качества деятельности руководителя учреждения производится департаментом образования администрации города.

4.4. Критерии и индикаторы качества труда руководителя учреждения могут ежегодно пересматриваться в связи с особенностями, целями, задачами, программами развития системы образования.

4.5. Выплаты из директорского фонда руководителю учреждения производятся на основании:

- решения комиссии по оценке результатов деятельности руководителей учреждений, состав которой утверждается приказом департамента образования администрации города;
- приказа департамента образования администрации города об установлении размера регулярных (постоянных) выплат и разовых выплат;
- расчета размера регулярной (постоянной) выплаты, произведенного в соответствии с набранными баллами.

4.6. Расчеты по фонду оплаты труда руководителя учреждения производятся департаментом образования администрации города в следующем порядке:

1) определение размера средств, необходимых для регулярных (постоянных) и разовых выплат в директорском фонде, в соответствии с установленным процентным соотношением;

2) проведение балльной оценки результатов деятельности руководителя учреждения с использованием установленных баллов в соответствии с критериями и индикаторами, утвержденными приказом департамента образования администрации города;

3) расчет суммы набранных руководителем учреждения баллов и определение размера регулярной (постоянной) выплаты согласно соотношению суммы набранных баллов и максимально возможной суммы баллов.

4.7. Разовые стимулирующие выплаты устанавливаются руководителям учреждений:

- за возможные достижения, сложно прогнозируемые в планируемый период;
- за организацию, подготовку, проведение и участие в мероприятиях городского, окружного и федерального уровней.

4.8. Регулярные (постоянные) выплаты руководителям учреждений устанавливаются один раз в год.

4.9. Экономия средств по директорскому фонду, образовавшаяся в случае

если руководитель по результатам оценки качества труда набрал менее 100 баллов либо в случае отсутствия оснований для разовых выплат, включается в общий объем экономии средств по фонду оплаты труда учреждения.

Приложение № 01 к «Положению о фонде надбавок и доплат
работникам муниципального бюджетного образовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №7»

**Критерии
оценивания качества труда
и установления надбавок стимулирующего характера**

№	критерии	Индикаторы	баллы				
			руков одите ли	педаг оги	специ алист ы	служи щие	рабо чие
Восстановление и развитие человеческого ресурса							
1	Участие в подготовке, подготовка победителей олимпиад, соревнований, конкурсов, смотров, выставок	Количество победителей (за каждого победителя): - школьный уровень - городской уровень - региональный - всероссийский - международный	До 2 До 5 До 10 До 15 До 20	До 2 До 5 До 10 До 15 До 20			
2	Участие в подготовке мероприятий социально-культурной направленности, научно-практических конференций, форумов, круглых столов	Статус мероприятия (за каждое мероприятие): - школьный уровень - городской уровень - региональный - всероссийский - международный	До 2 До 5 До 10 До 15 До 20	До 2 До 5 До 10 До 15 До 20	До 2 До 5 До 10 До 15 До 20	До 2 До 5 До 10 До 15 До 20	
3	Профилактическая деятельность	Отрицательная динамика правонарушений обучающихся, воспитанников Отсутствие фактов аддитивного поведения (отсутствие или снижение количества обучающихся, состоящих на учете в ОВД и КДН)	До 1 До 2	До 1 До 2			
4	Организация работы по	Отрицательная динамика количества	До 3	До 3			

	социальной адаптации «трудных подростков»	фактов аддитивного поведения Проведение мероприятий по профилактике отклонений в поведении, социальной дезадаптации (за каждое мероприятие): - школьный уровень - городской уровень - региональный	До 2 До 3 До 5	До 2 До 3 До 5			
5	Управление проектом в рамках Программы развития школы	Качество реализации проекта	До 10	До 10			
6	Участие в создании, создание локальных нормативных актов	Разработанные документы (за каждый документ): - регламентирующие деятельность школы в целом - деятельность структурного подразделения - направление деятельности	До 10 До 5 До 2	До 10 До 5 До 2	До 10 До 5 До 2	До 10 До 5 До 2	
7	Организация системных исследований, мониторинга	Мониторинг степени удовлетворенности: - родителей качеством образования - персонала условиями труда Мониторинговые замеры в рамках мониторинга качества образования школы Собственные мониторинговые исследования, методические, по направлению деятельности	До 3 До 5 До 1 До 5	До 2 До 1 До 5			

8	Деятельность по обеспечению режима безопасности	Мероприятия по профилактике случаев травматизма в школе	До 10	До 7			
9	Деятельность по обеспечению режима безопасности на основании результатов внешнего контроля или экспертизы деятельности школы	Отсутствие предписаний режимного характера по итогам проверки (пожарной службы, роспотребнадзора, охраны труда, отдела труда, ПФ, налоговой и др.)	До 10	До 10	До 10	До 10	До 10
10	Высокое качество деятельности	Отсутствие нарушений при исполнении должностных обязанностей	До 5	До 5	До 5	До 5	До 5
		Отсутствие нарушений по результатам внутренней проверки	До 5	До 5	До 5	До 5	До 5
		Отсутствие жалоб со стороны сторонних организаций, поставщиков, подрядчиков, партнеров и др.	До 5	До 5	До 5	До 5	До 5
		Отсутствие жалоб со стороны коллег на качество работы	До 5	До 5	До 5	До 5	До 5
		Качественное ведение документации. Высокая исполнительская дисциплина.	До 10	До 10	До 10	До 10	
		Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации учащихся.	До 10				

		Высокие результаты методической деятельности педагогов	До 10				
		Высокий уровень организации и контроля образовательного процесса.	До 10				
		Организация инновационной деятельности учителей.	До 10				
11	Инициативность в деятельности	Рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы	До 10	До 10	До 10	До 10	До 10
		Повышение квалификации (за счет работника)	До 10	До 10	До 10	До 10	
		Рост методического профессионального мастерства	До 15	До 15	До 15	До 15	
		Организация различных форм внеклассной работы, высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся	До 15	До 15			
		Выполнение отдельных общественных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей и требующих дополнительных временных затрат	До 10	До 10	До 10	До 10	До 10
		Создание благоприятного	До 10	До 10			

		<p>психологического климата. Практическая помощь участникам образовательного процесса.</p> <p>Участие в комиссиях: - школьного уровня - городского уровня</p> <p>Обеспечение сохранности закрепленной территории</p> <p>Выполнение работ по косметическому ремонту школы Содержание в исправном состоянии школьного автомобиля</p>	До 10	До 10	До 10	До 10	До 3	До 10	До 10	
12	Воспитательная деятельность	<p>Деятельность на основе: - плана мероприятий - собственной программы, концепции</p> <p>Активное участие класса, воспитанников в общешкольных мероприятиях</p>	До 1 До 3	До 1 До 3						До 5
13	Результаты публичных выступлений учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	<p>Участие в мероприятиях (за каждый вид): - школьный уровень - городской уровень - региональный - всероссийский - международный</p>		До 1 До 2 До 5 До 7 До 10						
14	Систематическое использование современных образовательных технологий	<p>Систематическое использование ИКТ: - на уроках - во внеклассных мероприятиях - в общешкольных мероприятиях</p>		До 3 До 5 До 5						
15	Участие в	Руководство:								

	управлении	<ul style="list-style-type: none"> - ШМО - предметной секцией ШМО - секцией НОУ - валеологической службой - кабинетом БОС 		<p>До 5</p> <p>До 3</p> <p>До 5</p> <p>До 5</p> <p>До 3</p>			
16	Динамика контрольных образовательных результатов	<p>По результатам ЕГЭ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соответствие результатов среднему городскому показателю - выше среднего городского показателя <p>По результатам итоговой аттестации в 9 классах (новая форма):</p> <ul style="list-style-type: none"> - соответствие результатов среднему городскому показателю - выше среднего городского показателя <p>По результатам успеваемости за год:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100% успеваемость - положительная динамика результатов качества успеваемости <p>По результатам итоговых контрольных работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - качество обучения 32% (школьный показатель за последние 2 года) - качество выше 32% 		<p>До 1</p> <p>До 3</p> <p>До 1</p> <p>До 3</p> <p>До 1</p> <p>До 3</p> <p>До 1</p> <p>До 3</p>			
17	Эффективность взаимодействия с родителями	Работа с родителями: собрания, работа с родительским комитетом, совместные детско-взрослые мероприятия, программы совместной деятельности	До 5	До 5			
18	Инновационная	Уровень проектно-экспериментальной					

	деятельность в образовательном учреждении	<p>деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - экспериментальная или методическая разработка - методическая разработка с учебно-демонстрационными материалами - учебное пособие - пособие для пользования по направлению деятельности 	До 2	До 2			
			До 5	До 5			
			До 7	До 7 До 3	До 3	До 3	
19	Развитие здоровья детей	<p>Сохранность контингента первой и основной групп здоровья</p> <p>Охват горячим питанием:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 50% учащихся получают полноценное сбалансированное питание за счет родительской доплаты - 75 % - 100% <p>Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация благоприятного психологического климата на уроке - организация урока и дозировка учебных заданий в соответствии с нормами СанПиН - организация отдыхающих минуток 		До 1			
				До 1			
				До 2 До 3			
				До 5			
				До 5			
				До 5			
Сохранение и развитие материально-технических ресурсов							
20	Развитие образовательных услуг	Создание новых образовательных услуг (кружки, секции – за каждый вновь открытый)	До 10	До 10			

		Создание новых элементов образовательной инфраструктуры (музеи, залы, уголки, экспозиции, выставки)	До 10	До 10			
21	Развитие материальных ресурсов	Сохранность оборудования в кабинете	До 1	До 1	До 1	До 1	
		Создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинета)	До 3	До 3	До 3	До 3	
		Создание новых элементов рабочей инфраструктуры (уголки, тематические информационные стенды)	До 5	До 5	До 5	До 5	До 3
		Экономия электроэнергии и воды в ночное время					До 3
		Осуществление контроля за детьми, находящимися в здании школы в вечернее время (секции, мероприятия)					До 5
		Работа по благоустройству пришкольной территории (озеленение, покраска бордюров, заборов, оформление цветочных клумб)					До 5
		Обеспечение специального режима работы во время проведения массовых					До 10

		школьных мероприятий					
		Технический ремонт школьного автомобиля					
Экономия и привлечение финансовых ресурсов							
22	Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие школы	Факты привлечения спонсорских средств	До 10	До 10			
23	Выполнение ремонтных работ своими силами	Подготовка здания к летнему и зимнему периоду, текущие ремонты	До 10	До 10	До 10	До 10	До 10
Создание и развитие технологических и информационных ресурсов							
24	Управление информационными ресурсами Развитие информационного ресурса школы	Создание новых и поддержка действующих (за каждый): - информационных банков - банков методических и дидактических разработок и материалов - аналитических и статистических баз данных - работа в «АРМ-Директор» - работа в «ПФ-Перс» - работа в «1 С» - работа с электронной почтой Организация видеосъемок школьных событий и создание фонда видеоматериалов Организация работ по обеспечению сайта	До 10 До 10 До 10 До 5 До 5 До 5 До 5	До 5 До 5 До 5 До 5 До 5	До 5 До 5 До 5 До 3 До 3 До 5	До 5 До 5 До 5 До 3 До 3 До 5	
25	Деятельность по развитию	Создание и развитие связей с социальными	До 10	До 10	До 10	До 10	

	социально-привлекательного имиджа школы	партнерами и сторонними организациями						
		Отсутствие обоснованных жалоб в различных инстанциях	До 3	До 3	До 3	До 3	До 3	До 3
		Наличие благодарностей, писем-поддержек (за каждое)	До 3	До 3	До 3	До 3	До 3	До 3
		Публикации в СМИ	До 3	До 3	До 3			
26	Выполнение обязанностей, не входящих в круг основных	Исполнение обязанностей отсутствующего работника: - руководителя школы - руководителя структурного подразделения - по направлению деятельности	До 25 До 20	До 20	До 20			
		Работа с военнообязанными			До 5			
		Оформление больничных листов			До 3			
		Пенсионное страхование работников и учащихся			До 3			
		Работа по обеспечению безопасных условий при подвозе учащихся	До 10	До 10	До 10			
		Подготовка документов для сдачи помещения в аренду	До 10		До 10	До 10		
		Досрочное выполнение сложных заданий по запросу вышестоящих организаций	До 10	До 10	До 10	До 10		
		Участие в реализации	До 10	До 10	До 10	До 10		

	<p>программы развития школы</p> <p>Ведение архива школы</p> <p>Ведение протоколов заседания экспертной комиссии</p> <p>Подготовка документов для архивного хранения</p> <p>Работы по копированию материалов</p> <p>Привлечение родителей к просветительской работе</p> <p>Выполнение разгрузо-погрузочных работ</p>			<p>До 10</p> <p>До 10</p> <p>До 10</p> <p>До 10</p>	<p>До 10</p> <p>До 10</p>	<p>До 10</p>
--	---	--	--	---	---------------------------	--------------

Размеры основных видов обязательных выплат компенсационного характера

№ п/п	Вид выплат	Категория работников	Размер выплат по отношению к окладу (должностному окладу)
1.	За работу в ночное время	все работники	35% за каждый час работы в ночное время
2.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	все работники	не менее чем в двойном размере
3.	За тяжелую работу, за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда	до 12%

Положение
о премировании работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №7»
в пределах сложившейся экономии по фонду оплаты труда

1. Общие положения

Положение о премировании работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №7» в пределах сложившейся экономии по фонду оплаты труда (далее именуется - Положение) разработано в целях единого подхода к формированию условий по оплате труда и сохранения доходов работников школы, правильного и эффективного расходования фонда премиальных (поощрительных) выплат.

Премирование в пределах сложившейся экономии по фонду оплаты труда (далее – единовременное премирование) имеет целевое значение: дополняет систему оценки и оплаты трудового вклада работников и дают возможность значительно повысить их гибкость и действенность. С помощью единовременного премирования администрация поощряет и развивает в работнике те качества, которые влияют на результативность работы, но не имеют четко выраженных количественных показателей. Также единовременное премирование выполняет функцию не только материального, но и морального поощрения.

Положение разработано на основании Постановления администрации города от 20.02.2012г № 173 «Об утверждении Положения о выплатах социального характера работникам муниципальных учреждений города на 2012 год» (с изменениями от 21.11.2012г № 1425).

Порядок и размеры выплат в пределах сложившейся экономии по фонду оплаты труда распространяются на всех работников, состоящих в списочном составе школы, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске (предоставляемом педагогическим работникам 1 раз в 10 лет), на дату издания приказа о премировании.

2. Основания и размеры выплат в пределах сложившейся экономии по фонду оплаты труда

2.1. Единовременное премирование работников производится:
к юбилейным датам учреждения, отрасли, государства;

Юбилейными датами считаются:

- 9 марта – День города,
- День открытия школы,
- 10 декабря – День образования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры

к профессиональным праздникам и праздничным дням;

К данным праздникам относятся:

- 23 февраля – День защитника Отечества,
- 8 марта – Международный женский день,
- 9 мая – День Победы,

- 5 октября – День Учителя,
по окончанию учебного года;

Производится в мае, июне текущего года с учетом результатов работы, временных затрат и энергетических затрат за весь учебный год, высоких показателей учебно-воспитательной работы.

по результатам приемки школы к началу учебного года;

Производится в августе, сентябре текущего года с учетом результатов работы, временных затрат и энергетических затрат в летний период при подготовке образовательного учреждения к новому учебному году, а также результатов приемки школы межведомственной комиссией.

за выполнение особо важных и сложных заданий;

Производится в любой период в течение года. Применяется в случаях, когда работнику при выполнении подобных заданий приходится прилагать дополнительные усилия, работать во внеурочное время, в условиях с повышенной интенсивностью.

Возможно по следующим основаниям:

- подготовка локальных нормативных актов школы,
- подготовка отчетности к началу нового учебного года,
- подготовка отчетности по итогам работы за квартал, полугодие, год,
- подготовка школы (территории, здания, учебных помещений) к открытию летнего пришкольного лагеря с дневным пребыванием детей,
- подготовка школы (территории, здания, учебных и производственных помещений) к началу нового учебного года,
- участие в подготовке и организация мероприятий,
- участие в городских мероприятиях,
- выпуск книги, методического пособия,
- победа в конкурсе, соревновании,
- новаторство в педагогической деятельности, использование передового педагогического опыта,
- новаторство в организации рабочего процесса, рабочего пространства,
- представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег школы, города, округа, России и участие в других мероприятиях по распространению опыта работы,
- проведение ремонтных работ,
- устранение неполадок, последствий аварий и иных непредвиденных обстоятельств.

за особо значимые достижения и заслуги.

Может производиться одновременно с внесением педагогического и иного работника в почетную книгу города, региона, государства.

Также может производиться одновременно с вручением работнику почетных грамот, знаков отличия, присвоением ему почетных званий, получением медалей, нагрудных знаков, орденов.

по результатам работ за календарный год.

Премирование по результатам работ за календарный год производится за фактически отработанное время в календарном году, в том числе и работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

- а) вновь принятым на работу;
- б) находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (при наличии у данных работников не менее одной рабочей смены за данный

календарный год);

- в) находящимся в длительном отпуске (для педагогических работников);
- г) в случаях, когда увольнение обусловлено невозможностью продолжения им работы
 - зачисление в образовательное учреждение,
 - призыв на военную службу,
 - выход на пенсию,
 - в соответствии с медицинским заключением,
 - переход на выборную работу (должность);

д) в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация учреждения, сокращения численности или штата работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора).

В отработанное время в календарном году для расчета премии включается время работы по табелю рабочего времени, а также время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске.

Премия не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию, за исключением перечисленных выше случаев, а также за виновные действия.

Премия по результатам работы за календарный год выплачивается в размере определенного процента, одинакового для всех работников. При расчете премии данного вида учитывается индивидуальный фонд заработной платы каждого работника. Размер премии работника получается путем умножения процента (общего для всех работников) на индивидуальный фонд заработной платы каждого работника.

Размер премии по результатам работы за год может быть уменьшен в случае, если работник имеет в течение текущего года дисциплинарные взыскания (одно или более). Размер уменьшения премии не может быть более 50 %. Решение об уменьшении размера премии и размере уменьшения премии принимает экспертная комиссия по оценке результатов деятельности работников школы (далее – экспертная комиссия).

3. Выплаты в пределах сложившейся экономии по фонду оплаты труда производятся в размере от 0 до месячного фонда оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности).

4. Вопросы единовременного премирования в пределах сложившейся экономии по фонду оплаты труда работников школы рассматриваются экспертной комиссией, оформляются протоколом.

5. При распределении премии учитываются представления на поощрение:
- членов премиальной комиссии (руководителей структурных подразделений по направлениям деятельности),
 - руководителей методических объединений и служб,
 - ходатайства профсоюзного комитета,
 - личные ходатайства работников.

Выплата премии производится на основании приказа директора школы.

6. Единовременное премирование директора школы производится на основании приказа директора Департамента образования администрации города.

7. На основании распоряжений, постановлений, приказов Губернатора округа, Главы города возможно премирование по иным основаниям.

