

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления образования
администрации города Тулы

_____ Т.В. Золотова

«__» _____ 2015 г.

М.П.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ «ЦО № 22 -
Лицей искусств»

Зубарев _____ А.В.Зубарев

« 30 » августа 2016 г.

М.П.

ПРИНЯТО

Советом МБОУ «ЦО № 22 - Лицей искусств»

« 28 » августа 2016 года, протокол № 2

СОГЛАСОВАНО

на заседании профсоюзного комитета

МБОУ «ЦО № 22 - Лицей искусств»

« 28 » августа 2016 года, протокол № 3

Председатель ПК _____ Е.Л.Кондратьева

**Положение о порядке и условиях
установления выплат стимулирующего
характера работникам
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Центр образования № 22 - Лицей
ИСКУССТВ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО «Об образовании», постановления администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность», Устава муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования № 22 – Лицей искусств» в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в своевременном и качественном выполнении возложенных на них трудовых обязанностей, поощрения инициативы, направленной на выполнение целевых показателей эффективности работы Учреждения в целом.

1.2. Настоящее Положение рассматривается и принимается Советом Учреждения и утверждается директором Учреждения.

2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам Учреждения

2.1. Для подготовки предложений руководителю Учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат в Учреждении приказом руководителя создается комиссия по стимулирующим выплатам (далее – Комиссия), действующая на основании настоящего Положения.

2.2. Комиссия анализирует результаты труда и показатели эффективности деятельности работников Учреждения за определенный период (месяц, квартал, 9 месяцев и год), а также служебные записки заместителей руководителя Учреждения с мотивированным обоснованием необходимости установления стимулирующих выплат конкретному сотруднику или группе сотрудников, предложением по их размеру и сроку, на который они устанавливаются.

2.3. Решение Комиссии с рекомендациями об установлении видов и размеров стимулирующих выплат конкретным работникам Учреждения оформляется протоколом за подписью председателя Комиссии и представляется руководителю Учреждения в двухдневный срок с момента проведения заседания Комиссии.

2.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Учреждения с учетом решения Комиссии.

2.5. Размеры и виды выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя, в котором указываются по каждому работнику конкретные основания и срок, на который устанавливается данная выплата (на срок не более трех месяцев).

2.6. Руководитель Учреждения имеет право с учетом качества работы и личного вклада отдельных работников, наличия финансовых средств изменить размер стимулирующих выплат, рекомендованный Комиссией.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах выделенных бюджетных ассигнований фонда оплаты труда на текущий финансовый год, а также за счет средств от приносящей доход деятельности и фиксируются в установленном порядке по согласованию с представительным органом работников.

3.2. Определение размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, осуществляется Учреждением самостоятельно на основе анализа данных МКУ-ЦБ по МОУ г. Тулы о плановом фонде и фактических расходах оплаты труда с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

3.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- персональный повышающий коэффициент;
- премия.

4. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке.

4.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу ставке, окладу устанавливается с учетом индивидуальной работы каждого работника, способствующей выполнению целевых показателей эффективности работы Учреждения в целом.

4.2. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу - 3,0.

4.3. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу работникам учреждения не носит обязательный характер.

4.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке, окладу устанавливается ежеквартально.

4.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника с учетом решения Комиссии.

4.6. При принятии решения об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу учитывается уровень профессиональной подготовки, сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности

при выполнении поставленных задач, а также опыт работы сотрудника и другие факторы.

4.7. Критерии установления и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу работникам Учреждения приведены в пунктах 4.7.1, 4.7.2, 4.7.3, 4.7.4, 4.7.5 по категориям работников:

4.7.1. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам) педагогических работников Учреждения

№ п/п	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1	Организация работы с учреждениями дополнительного образования	0,2
2	Организация горячего питания обучающихся	0,1
3	Организация работы по ОТ, ПБ, ГО и ЧС, информационной безопасности, профилактики ДДТТ, антитеррористической безопасности в ОО	0,1
4	Руководство профсоюзным комитетом ОО	0,5
5	Участие работника в семинарах, конференциях, мероприятиях	0,05
6	Выступление работника в семинарах, конференциях	0,1
7	Участие в профессиональных конкурсах	0,1
8	Победа в профессиональных конкурсах (1,2,3 места)	0,2
9	Руководство и организация работы методических объединений	0,2
10	Оформление протоколов педсовета, конференций, совещаний при директоре, при заместителях директора, комиссий	0,2
11	Учет детей в микрорайоне и оформление соответствующей документации	0,4
12	Оформление листков нетрудоспособности	0,1
13	Организация наставничества с молодыми специалистами	0,1
14	Организация и проведение мероприятий городского и областного уровней	0,3
15	Выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства	0,3
16	Подготовка призеров предметных олимпиад и конкурсов муниципального уровня	0,2
17	Подготовка призеров предметных олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского уровней (заочная форма)	0,25
18	Подготовка призеров предметных олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского уровней (очная форма)	0,4

19	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	0,3
20	Наличие авторских (прошедших экспертизу) разработок, применяемых в образовательном процессе	0,3
21	Публикации в научных и профессиональных Web-сайтах (с документарным подтверждением)	0,1
22	Публикации в научных и профессиональных печатных изданиях	0,2
23	Осуществление экспертизы учебно-программных методических материалов	0,1
24	Молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в данном образовательном учреждении, имеющим диплом государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования устанавливается в течение первых трех лет работы по специальности	0,3
25	Учителям 1-ых классов за проведение динамической паузы с обучающимися	0,25
26	Оформительская работа в Учреждении	0,2
27	Учителям русского языка и математики за организацию работы по подготовке обучающихся к ЕГЭ и ОГЭ	0,1 за каждый 9, 11 класс
28	Организация общественно-полезного труда с обучающимися	0,4
29	Классным руководителям классов, численность обучающихся в которых превышает 27 человек	27 чел – 0,05 28 чел – 0,1 29 чел – 0,15 30 чел – 0,2
30	Наполнение официального сайта конкретной информацией	0,3
31	Своевременная и качественная работа по оформлению электронного журнала	0,1
32	Воспитателям ГПД	0,3
33	Участие обучающихся в муниципальном этапе Всероссийской олимпиады школьников	0,05 – 0,15 (в зависимости от количества участников)

4.7.2. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам) работникам Учреждения, занимающие должность служащих

	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1.	Ведение архива	0,3
2.	Качественная работа по документальному оформлению работников учреждения	0,2
3.	За развитие материально-технической базы учреждения	0,2
4.	Ведение статистической отчетности	0,3
5.	Участие в развитии предпринимательской и иной	0,3

	приносящей доход деятельности	
6.	Обеспечение бесперебойной работы учебного и технического оборудования	0,3
7.	Хранение и ведение трудовых книжек	0,3
8.	Качественное ведение книг приказов по личному составу	0,3
9.	Оформление листков нетрудоспособности	0,1
10.	Работа с личными делами сотрудников	0,2
11.	Качественное оформление документации по зачислению и выбытию обучающихся	0,2
12.	Оперативное оформление информации вышестоящих и надзорных органов	0,2
13.	Ведение военно-учетной работы	0,2
14.	Ведение электронного документооборота	0,3
15.	Формирование и ведение базы данных в автоматизированных системах управления	0,4
16.	Проведение инвентаризации фондов библиотеки	0,2
17.	Работа по оформлению заявок для пополнения библиотечного фонда, библиотечной обработке учебников	0,2
18.	Ежегодная выдача и возврат учебников уч-ся	0,2
19.	Ведение номенклатуры дел по учебникам	0,2
20.	Создание электронной базы библиотечного фонда	0,3
21.	Организация ремонта, реставрации литературы	0,2
22.	Регулярность (не реже 1 раза в четверть) проведения рейдов по сохранности учебников, освещение итогов рейдов	0,2
23.	Проведение открытых мероприятий, мастер-классов, тематические выступления на педсоветах, конференциях и т.д.	0,2
24.	Участие в конкурсах различных уровней	0,2
25.	Проведение электронных аукционов и торгов	0,5
26.	Соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм	0,2
27.	Сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,4
28.	Индивидуальные деловые качества, способствующие получению значительного экономического эффекта или повышению престижа учреждения	0,2
29.	Умение адаптироваться в новой производственной ситуации	0,2
30.	Работа с особо сложной, уникальной программой технического обеспечения	0,3

31.	Выполнение работ, имеющих значимый эффект и требующих от работника особых знаний, навыков	0,3
32.	Работа с людьми без личностных конфликтов	0,05
33.	Наполнение официального сайта конкретной информацией	0,3
34.	Учет, хранение, установка и обслуживание программного обеспечения	0,3
35.	Разгрузо-погрузочные работы	0,2
36.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ, устранению чрезвычайных ситуаций	0,3

4.7.3. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам) работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих

	<i>Критерии</i>	<i>Повышающий персональный коэффициент</i>
1.	Содержание помещений и территорий в соответствии с требованиями СанПиН	0,3
2.	Активное участие в ремонтных работах	0,4
3.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ, устранению чрезвычайных ситуаций	0,3
4.	Работы по благоустройству территории учреждения (обрезка зеленых насаждений, покос травы, полив, создание клумб и т.д.)	0,4
5.	Проведение регулярного мелкого ремонта школьной мебели учебных и вспомогательных помещений	0,2
6.	Обеспечение сохранности имущества в учреждении	0,2
7.	Обеспечение бесперебойной работы технического оборудования	0,2
8.	Высокое качество подготовки и организацию ремонтных работ	0,2
9.	Соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм; культуры образовательной среды	0,2
10.	Сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,4
11.	Индивидуальные деловые качества, способствующие получению значительного экономического эффекта или повышению престижа учреждения	0,2

12.	Работа с людьми без личностных конфликтов	0,05
13.	Разгрузо-погрузочные работы	0,2

4.7.4. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу медицинских работников Учреждения

	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1	Организация работы с учреждениями здравоохранения	0,2
2	Организация горячего питания воспитанников дошкольного отделения	0,4
3	Контроль за содержанием помещений плавательного бассейна в соответствии с требованиями СанПиН	0,3
4	Работа с людьми без личностных конфликтов	0,05
5	Сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,4
6	Индивидуальные деловые качества, способствующие получению значительного экономического эффекта или повышению престижа учреждения	0,2
7	Снижение заболеваемости среди детей и сохранение контингента обучающихся и воспитанников	0,4
8	Отсутствие замечаний по обеспечению сбалансированного питания дошкольников	0,3
9	Проведение профилактических мероприятий по оздоровлению детей. Разработка и внедрение индивидуальных и подгрупповых циклограмм оздоровительных мероприятий (закаливание, витаминизация и пр.)	0,4
10	Осуществление контроля по использованию разнообразных средств и методов оздоровления дошкольников	0,4

4.7.5. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к окладу работников культуры Учреждения

	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1	Организация работы с учреждениями культуры	0,2
2	Организация работы с учреждениями дополнительного образования	0,2
3	Организация и проведение мероприятий городского и	0,5

	областного уровней	
4	Работа с людьми без личностных конфликтов	0,05
5	Сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,4
6	Индивидуальные деловые качества, способствующие получению значительного экономического эффекта или повышению престижа учреждения	0,2
7	Обеспечение бесперебойной работы технического оборудования	0,3
8	Проведение инвентаризации фондов библиотеки	0,2
9	Работа по оформлению заявок для пополнения библиотечного фонда, библиотечной обработке учебников	0,2
10	Ежегодная выдача и возврат учебников обучающимся	0,2
11	Ведение номенклатуры дел по учебникам	0,2
12	Создание электронной базы библиотечного фонда	0,3
13	Организация ремонта, реставрации литературы	0,2
14	Регулярность (не реже 1 раза в четверть) проведения рейдов по сохранности учебников, освещение итогов рейдов	0,2

5. Порядок и условия установления премии.

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемой работы;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

5.2. Премия устанавливается в процентах от должностного оклада работника, и рассчитывается за фактическое отработанное время.

5.3. Премирование осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

5.4. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается за общие результаты труда по итогам работы за установленный период с учетом показателей эффективности деятельности работников Учреждения (Приложение 1), в том числе за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

Размер премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) устанавливается в соответствии с Приложением 1 настоящего Положения, но не более 200 %.

5.5. Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Размер премии за качество выполняемой работы устанавливается не более 100 %.

5.6. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

- ✓ интенсивность и напряженность работы - до 50 %;
- ✓ организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения – до 100 %;
- ✓ непосредственное участие в реализации национальных проектов – до 100 %.

6. Условия снятия, снижения стимулирующих выплат

6.1. Выплаты стимулирующего характера не назначаются или снижаются по решению руководителя учреждения на основании служебных записок заместителей руководителя в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями руководства Учреждения или договорными обязательствами;
- низкая оценка вклада работника в деятельность и достижения Учреждения;
- ухудшение качества и (или) снижения объема выполняемой работы;
- отсутствие или ограниченность (недостаточность) финансовых средств;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства или администрации Учреждения;

- наличия претензий, рекламаций, жалоб со стороны потребителей образовательных услуг;
- не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания или увольнения.

7. Порядок принятия настоящего Положения

7.1. Положение обсуждается и принимается на Совете Учреждения, вводится в действие приказом руководителя Учреждения с указанием даты введения.

7.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется в порядке принятия основного документа.

Приложение № 1
к Положению о порядке и условиях установления
выплат стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Центр образования № 22 – Лицей искусств»

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ**

<i>№ п/п</i>	<i>Показатели</i>	<i>Размеры выплат</i>
1	Подготовка учащихся, успешно выступивших в олимпиаде, конкурсах, смотрах, соревнованиях	до 50 %
2	Активное участие в методических мероприятиях школьного, городского и других уровней	до 60 %
3	Участие в проведении государственной (итоговой) аттестации (ЕГЭ, ОГЭ) сверх нормативного времени	до 20 %
4	Подготовка и выпуск медалистов	до 30 %
5	Подготовка классных комнат, кабинетов, помещений лицея к новому учебному году	до 50 %
6	Организация походов, экскурсий и иных мероприятий, связанных с затратой личного времени и ответственностью за жизнь и здоровье учащихся	до 40 %
7	Техническое обеспечение проводимых мероприятий в лицее.	до 40 %
8	Выполнение учебного плана в полном объеме, высокое качество работы	до 20 %
9	Качественное выполнение дополнительных работ по организации учебно-воспитательного процесса	до 50 %
10	Руководство летним оздоровительным лагерем	до 200%
11	Работа в летнем оздоровительном лагере	до 80 %
12	Организация открытых уроков, внедрение новых образовательных технологий	до 30 %

13	К юбилейным датам со дня рождения за много-летний добросовестный труд (50-летие, и да-лее каждые 5 лет)	100 %
14	Качественное выполнение должностных обязанностей	до 100 %