Согласовано
Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «СШ № 8 г. Ельца»
_____ Н.В. Карасёва

Утверждаю:
директор МБОУ «СШ № 8 г. Ельца»
_____ Магомедова Л.С.
приказ от 30.08.2017 г. № 117/6

Локальный акт № 46

«Положение об оплате труда и порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам МБОУ «СШ № 8 г. Ельца»»

Рассмотрено и принято:
на общем собрании
трудового коллектива
с изменениями и дополнениями
протокол от 30.08.2017 г. № 2 ,
Управляющем совете
МБОУ «СШ № 8 г. Ельца»
протокол от 28.08.2017 г. № 1

Положение об оплате труда и
порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат
работникам МБОУ «СШ № 8 г. Ельца»

Настоящее Положение (далее по тексту Положение) разработано с целью обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, решением Совета депутатов г. Ельца от 24.11.2010г. № 514 «О проекте положения об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Ельца» (с изменениями от 27.12.2010г. № 528, от 22.07.2011г. № 579, от 04.10.2011г. № 599, от 28.10.2011г. № 607, от 01.11.2012г. № 20, от 14.03.2013г. № 61,от 31.01.2014г №144, от 02.04.2014г №157 , от 31.10.2014г №212, от 27.03.2015г № 244, от 03.08.2015г. № 281, от 30.03.2016г. №336).

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников общеобразовательных учреждений устанавливает размеры и условия оплаты труда работников.

1.2. Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этих новых систем оплаты труда, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Фонд оплаты труда ОУ состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам образовательного учреждения и состоит из окладов (ставок) и выплат компенсационного характера.

2.3. Руководитель ОУ формирует и утверждает приказом по учреждению штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда.

2.4. Оплата труда работников ОУ производится на основании трудового договора между руководителем учреждения и работниками, приказа по учреждению.

III. Установление должностных окладов и тарифных ставок.

3.1. Должностные оклады административно-управленческого, педагогического, младшего персонала ОУ устанавливаются согласно решения Совета депутатов г. Ельца от 24.11.2010г. № 514 «О проекте положения об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Ельца» (с изменениями).

3.2. Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и нормативными правовыми актами отраслевых министерств и ведомств, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.2.1. Размер должностного оклада руководителя ОУ определяется трудовым договором, заключаемым с главой городского округа город Елец.

Глава городского округа город Елец устанавливает размер заработной платы руководителю ОУ на основании правового акта администрации городского округа город Елец, содержащего критерии оценки результативности и качества работы руководителя ОУ.

3.2.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя ОУ, устанавливается на 10-20 процентов ниже предусмотренного по должности соответствующего руководителя.

3.2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не может превышать:

для руководителей – пятикратный размер;

для заместителей руководителей, главных бухгалтеров – четырехкратный размер.

3.3. Тарифные разряды оплаты труда рабочих учреждений устанавливаются в соответствии с Единым тарифным квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.4. При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

3.5. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

3.6. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального учреждения в части оплаты труда работников уменьшается при условии снижения объемов выполняемой работы и предоставляемых услуг.

IV. Порядок установления компенсационных размеров выплат в образовательном учреждении.

Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным решением Совета депутатов г. Ельца от 24.11.2010г. № 514 «О проекте положения об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Ельца» (с изменениями). Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются исходя из сложившихся в учреждении условий труда и норм законодательства, гарантирующих предоставление указанных выплат.

4.1. Компенсационные выплаты руководителям и работникам:

4.1.1. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: индивидуальное обучение на дому больных детей – хроников при наличии соответствующего медицинского заключения – до 20% должностного оклада, пропорционально учебной нагрузке.

4.1.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда:

- по результатам специальной оценки условий труда, за время фактической занятости —12 % от оклада.

4.1.3. За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) в размере не менее 35 % от должностного оклада.

4.1.4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочное время выплачиваются в размерах, установленных ТК РФ за время.

4.1.5. За выполнение работ различной квалификации:

- за увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания, за совмещение профессий (должностей) – до 60%;

Выплаты компенсационного характера за увеличение объёма работ устанавливаются от должностного оклада без учёта повышений, доплат и надбавок.

- за классное руководство работникам, ведущим преподавательскую работу, исходя из установленной наполняемости и в зависимости от числа

обучающихся в классе на 1 сентября (за норму 25 чел.) 55% должностного оклада;
- за классное руководство работникам, ведущим преподавательскую работу, при наличии в классе детей из социально неблагополучных семей и делинквентного поведения 60% должностного оклада;
- за проверку письменных работ, исходя из установленной наполняемости и в зависимости от числа обучающихся в классе на 1 сентября:
1-4 классы 25% оклада;
русский язык и литература 30% оклада;
математика 20% оклада;
иностранный язык, химия, физика, биология, черчение, естествознание 15% оклада;
история, география, природоведение в размере 10% оклада;
- за заведование учебными кабинетами, работникам, ведущим педагогическую работу в общеобразовательных учреждениях до 15% оклада;
- за заведование учебными мастерскими:
до 6 классов 10% оклада;
от 7 до 13 классов 25% оклада;
от 14 до 22 классов 50% оклада;
23 и более классов 100% оклада.
- за работу с библиотечным фондом учебников, библиотекарям:
от 200 до 800 экз. 5% оклада;
от 801 до 2000 экз. 10% оклада;
от 2001 до 3500 экз. 15% оклада;
от 3501 до 5000 экз. 20% оклада;
от 5001 до 6500 экз. 25% оклада;
от 6501 до 8000 экз. 30% оклада;
свыше 8000 экз. 35% оклада.

V. Порядок установления размеров выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, комиссией по распределению стимулирующего фонда в соответствии с решением Совета депутатов г. Ельца от 24.11.2010г. № 514 «О проекте положения об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Ельца» (с изменениями) в пределах средств выделенных на эти цели.

В целях усиления материальной заинтересованности и социальной защиты работников ОУ, в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы

разработан механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

5. За счет стимулирующей части фонда оплаты работникам ОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1. Руководителям, их заместителям, работникам ежемесячные доплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются в следующих размерах:

- руководителям – от 60 до 120% должностного оклада;
- заместителям руководителя – от 50 до 90% должностного оклада.

Выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается в минимальном размере при назначении на должность впервые;

В максимальном размере в случае, если обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения осуществляется в круглосуточном режиме.

При определении размера выплаты учитывается: интенсивность и напряженность работы, особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения), а также осуществление организации и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

- работникам до 150% от оклада;

критериями для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

- отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов – до 10%;
- отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности – до 10%;
- обеспечение безаварийного функционирования инженерных сетей зданий и сооружений – до 10%;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственное отношение к должностным обязанностям – до 15%;
- отсутствие замечаний за соблюдение и выполнение санитарных норм и правил – до 20%;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей – до 15%;
- за работу, связанную с безопасным функционированием учреждения – до 25%;
- ведение общественной работы (ведение протоколов совещаний, заседаний комиссий), участие в работе органов самоуправления – до 20%;

- косметический ремонт классных помещений, участие в послеремонтных работах по учреждению – до 10%;
- за руководство методическими объединениями (ГМО, ШМО) и активное участие в методической работе – до 20%;
- изготовление и обновление учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов – до 10%;
- выполнение функций администратора сайта – до 10%;
- за участие в работе на экспериментальных площадках, проводивших исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий – до 20%;
- осуществление тьюторской деятельности дистанционного обучения – до 20%;
- за результативность работы с социально-неблагополучными семьями и обучающимися из социально-неблагополучных семей, работу с отстающими обучающимися и трудными детьми - до 20%;
- за осуществление мониторинговой деятельности образовательного процесса - до 20%;
- за осуществление внеурочной деятельности обучающихся в процессе реализации ФГОС - до 60%;
- за организацию военно-патриотической работы - до 50%;
- за организацию партнерской работы со средствами массовой информации и организацию работы СМИ в школе - до 50%;
- молодым педагогам со стажем работы до 2-х лет после окончания учреждений высшего и среднего профессионального образования установить доплату - не менее 50 %;
- молодым педагогам со стажем работы от 3-х до 5-ти лет в размере - не менее 30%;
- за достигнутый высокий профессионализм (за наличие ведомственных наград и присвоение почетного звания) – до 10%
- за выполнение функций лаборанта учителям химии и физики - до 20%;
- за техническую поддержку организации школьного питания - до 25%;
- председателю ПК за ведение общественно-полезной работы – до 15%;
- за осуществление работы наставника молодых специалистов – до 20%;

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются сроком на учебный год и выплачиваются за фактически отработанное время.

Вновь принятым работникам доплата за интенсивность и качество выполняемых работ устанавливается досрочно, на определенный период времени.

В случае ненадлежащего исполнения должностных обязанностей работником, определенных трудовым договором, выплата надбавок стимулирующего характера, установленных работнику в соответствии настоящего положения, приказом руководителя может отменена.

Размер данных выплат должен обеспечивать месячную оплату труда работника не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Правительством РФ, при условии выполнения работником месячной нормы труда.

5.2. Ежемесячные выплаты за почетное звание «Заслуженный», ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю в размере 25% должностного оклада.

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований.

Ежемесячные выплаты за почетное звание «Народный», ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю в размере 40% должностного оклада.

Выплаты за наличие квалификационной категории в учреждении образования узким специалистам (за исключением педагога дополнительного образования, воспитателя, учителя). За наличие 1 квалификационной категории – 10%, за наличие высшей квалификационной категории – 20%.

Ежемесячные выплаты за выслугу лет руководителям и заместителям руководителя устанавливаются в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

– от 1 до 5 лет – 10%

– от 5 до 10 лет – 20%

– от 10 до 15 лет – 25%

– свыше 15 лет – 30%

при установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы РФ;

- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы РФ;

- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

- работы в соответствующей отрасли или по специальности.

Ежемесячные выплаты на выслугу лет заведующей библиотекой, библиотекарям общеобразовательного учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

– от 1 до 5 лет – 20%

– от 5 до 10 лет – 25%

– от 10 до 15 лет – 30%

– от 15 лет до 20 лет – 35%

– свыше 20 лет – 40%

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды работы по данной должности.

5.3. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал руководителям, их заместителям и главному бухгалтеру:

- за счет средств, предусмотренных на оплату труда по плану финансово-хозяйственной деятельности учреждения, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности в размере не более: трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год – для руководителя;

80% трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год – для заместителей руководителя и главного бухгалтера.

На премирование руководителей, заместителей руководителей и главного бухгалтера ежеквартально направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за квартал при условии наличия в учреждении таких средств. При недостаточности средств на выплату премии в установленных размерах, размер данной премии пропорционально уменьшается.

Размер премии руководителю зависит от количества баллов, полученных по результатам оценки деятельности муниципального учреждения на основании целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения за квартал.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения и его руководителя, а также порядок оценки эффективности устанавливаются правовым актом администрации городского округа город Елец.

Размер премии заместителю руководителя зависит от количества баллов, полученных по результатам оценки деятельности учреждения на основании целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, установленных настоящим Положением.

1). Методическая работа: 60 б - 20 %
- разработка авторских программ - 20 б
- апробация - 20 б
- внедрение - 20 б

2) Количество кружков (дополнительное образование детей): 30 б - 15 %
1-2 кружка - 10 б
3-4 кружка - 20 б
5 кружков и более - 30 б

3) Участие в органах общественного управления: 15 б - 15% -
руководство ШПО - 10 б
- руководство ГМК - 15 б

4) Организация и проведение конкурсов среди педагогов: 40 б - 20 %
- внутришкольный уровень: 1-2 конкурса - 10 б, 3-4 конкурса - 20 б;
- городской уровень: участие - 10 б, призовое место — 15 6, победа — 20 б
- областной (региональный) уровень: участие - 20 б, призовое место - 30 б, победа - 40 б.

5) За качественную и эффективную работу по повышению педагогического уровня молодого специалиста до 10 %.

6) За многопрофильность воспитательно-образовательного процесса в ОУ
- базовые программы: 2 пр. -10 б 20 б - 20 %
3 - 4 пр. - 20 б

7) Повышение профессионального уровня педагогов ОУ через проведение городских методических объединений - до 20 %

Распространение передового педагогического опыта: - на город - на область	 10 б 20 б	Всего по критерию 30 б -10%
Организация работы экспериментальной площадки: - наличие положения, договоров о сотрудничестве; экспериментальная работа, систематичность, результативность; - освещение результатов работы в СМИ	 10 б 10б 10 б	Всего по критерию - 15%

Участие в конкурсах: *1. городской уровень* - участие; - призеры; - победа. *2. региональный уровень* - участие; - призеры; победа 3. *всероссийский уровень* - участие; - призеры; - победа	За каждое призовое место 1 б 2 б 3 б 2 б 4 б 3 б 6 б 10б	Всего по критерию 30% и выше —15 %
Повышение профессионального уровня педагогов: 1. курсовая переподготовка; 2. школа передового опыта; распространение передового педагогического опыта	 5 б (10% от численности пед. коллектива) 10б 5 б	Всего по критерию 30 б - 10% 5б 15 б
3. аттестация: по сравнению с предыдущим уровнем: - ниже; - на том же уровне; - выше	 -10б 0 10б	10 б

• Основанием для невыплаты премии руководителю и заместителю руководителя учреждения является:

- совершение прогула, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

- нанесение своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба муниципальному учреждению;

- наличие фактов нарушения осуществления лицензированных видов деятельности муниципального учреждения, требований заключений и правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами местного самоуправления, органами государственного надзора и контроля, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду;

- выявление фактов коррупционных правонарушений и условий для их совершения.

Основанием для снижения размера премии руководителю и заместителю руководителя учреждения является:

- наложение дисциплинарного взыскания на руководителя за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

- непредставление информации или недостоверного представления отчетности, в том числе с нарушением установленных сроков, в администрацию городского округа город Елец и другие организации.

Снижение размера премии за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более чем на 30%.

Премия выплачивается руководителям и заместителям руководителя за фактически отработанное время в расчетном периоде, и производятся в дни заработной платы.

К фактически отработанному времени не относятся периоды: временной нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы, очередных отпусков, повышения квалификации, отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством.

Основанием для выплаты премии руководителю учреждения является правовой акт администрации городского округа город Елец, для заместителей руководителя приказ руководителя учреждения.

Компенсационные и стимулирующие выплаты руководителям, заместителям руководителей, работникам учитываются при расчете отпусков в порядке, установленном законодательством.

5.4. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда выплачиваются:

руководителям учреждения:

- за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

заместителю руководителя, работникам учреждения:

- за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником, с наступлением юбилейной даты – 50лет, 55 лет для женщин, 50 лет, 60 лет для мужчин, к 8 марта, 23 февраля.

- внедрение в образовательный процесс здоровье-сберегающих технологий;
- культура взаимодействия с родителями обучающихся, отсутствие конфликтных ситуаций;
- участие в создании эстетически привлекательного облика помещений и территории учреждения;
- разработка и реализация новых педагогических технологий, авторской программы, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег города и участие в других мероприятиях ОУ по распространению опыта работы;

- разработка и реализация проектной деятельности;
- личный вклад в совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активное участие в праздниках, массовых мероприятиях, субботниках;
- наставничество и руководство педагогической практикой студентов ЕГУ им. И.А. Бунина;
- участие и результативность в профессиональных конкурсах;
- качественная подготовка мероприятий (к новому учебному году, летней оздоровительной работе);
- работа по самообразованию педагогов;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами по проблемам образования;
- обобщение собственного опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс;
- активная работа по внедрению и использованию ИКТ в образовательный процесс.

5.5. Выплаты за результативность и эффективность работы (баллы) выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника учреждения, за фактически отработанное время.

Критерии и показатели деятельности работников утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей после согласования с выборным органом первичной организации (при его отсутствии с иным представительным органом).

Критерии оценки деятельности педагогических работников для установления стимулирующих выплат по окончании каждого полугодия учебного года.

Критерии	Показатели		Балл
Учебные достижения обучающихся	1. Наличие победителей муниципальных предметных олимпиад	1 место	10
		призер	5
	2. Наличие победителей областных предметных олимпиад	1 место	15
		призеры	10
	3. Наличие победителей и призеров всероссийских предметных олимпиад		20
	4. Результативность участия в муниципальных соревнованиях и конкурсах	1 место 2 место 3 место	3 2 1
	7. Результативность участия в областных соревнованиях и конкурсах	1 место 2 место 3 место	5 4 3
	8.Результативность участия во Всероссийских	1 место 2 место	10 7

	соревнованиях и конкурсах	3 место	5
	9. Участие в научно-практических конференциях		2
	10. Результативность участия в муниципальных научно-практических конференциях	1 место 2 место 3 место	5 4 3
	11. Результативность участия в региональных научно-практических конференциях	1 место 2 место 3 место	8 7 6
	12. Организация и проведение: - предметной недели - внеклассных мероприятий - экскурсий (по предмету, но не в рамках школьной программы)	за каждое мероприятие отдельно	по 1 баллу
Повышение уровня педагогического мастерства	1. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	1 место	15
		Призеры и лаур	10
	2. Руководство творческой группой	на уровне	
		города	3
		школы	1
	Распространение опыта работы		
	3. Открытые уроки:	на уровне:	
		школы	1
		города	4
		области	5
	4. Выступления:	на уровне:	
		школы	1
		города	2
		области	3
	5. Публикации	город регион Россия	5 10 15
Работа с социально-неблагополучными семьями	Наличие в классе обучающихся из социально-неблагополучных семьей		1
	Результативность работы с отстающими обучающимися		2
Научно-исследовательская работа	Наличие плана деятельности Договор с учреждениями Проект	на уровне: школы города	3 5

		области	8
Удовлетворенность участников образовательного процесса	1.Наличие жалоб		-2
	2. Наличие конфликтных ситуаций		-2
Соблюдение санитарно-гигиенических требований и охраны труда к организации учебно-воспитательного процесса	3. Наличие случаев травматизма		-1
Работа классного руководителя	1.Охват горячим питанием	100%	8
	2.Отсутствие пропусков без уважительной причины		1
Работа по обследованию микрорайона без замечаний			2
Ежегодная спартакиада трудящихся	Участие		2
	Призеры	Муниципальный уровень региональный уровень	5 10
Результативность участия в сдаче норм ГТО	Учащиеся	Золото Серебро Бронза	3 2 1
	Педагоги	Золото Серебро Бронза	5 4 3

5.6. Оценка выполнения утверждённых критериев и показателей осуществляется рабочей комиссией образовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника учреждения за результативность и качество труда устанавливаются приказом руководителя учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда (в сентябре, в январе на полугодие по результатам предыдущего периода). Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение профсоюзного комитета учреждения о согласовании оценки результативности качества труда работника учреждения. Оценка результативности и качества труда работников проводится комиссией

по распределению стимулирующих выплат с оформлением оценочного листа работников по должностям.

Состав комиссии по распределению стимулирующих и компенсационных выплат утверждается приказом руководителя учреждения. В состав комиссии по распределению стимулирующих выплат могут входить руководитель учреждения, заместители руководителя, работники учреждения, представители органов самоуправления учреждения.

Координирует деятельность комиссии по распределению стимулирующих выплат руководитель и заместитель руководителя.

В протоколе итогового заседания комиссии указывается дата проведения заседания, присутствующие члены комиссии, Ф.И.О. и занимаемые должности, критерии результативности деятельности работника и количество баллов по оценочным листам работников (по должностям).

В течение пяти рабочих дней с момента итогового заседания комиссии руководитель учреждения знакомит каждого работника с итоговым оценочным листом.

В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник в течение пяти рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по распределению компенсационных и стимулирующих выплат.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения работника оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или орган самоуправления учреждения.

На основании представления руководителя учреждением, профсоюзный комитет принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решения профсоюзным комитетом определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

На основании проведенной оценки достижений работников учреждения производиться подсчет баллов за соответствующий период, по каждому работнику и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок делиться на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОУ рассчитывается по формуле:

НЕ=(Дх Б):М где:

НЕ – ежемесячная стимулирующая выплата работнику,

Д – денежный вес одного балла,

Б – количество баллов,
М – количество месяцев в периоде на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются 2 раза в год на 1 января, 1 сентября.

Учреждение может самостоятельно производить корректировку стоимости балла, исходя из фонда оплаты труда.

VI. Установление единовременных выплат

6.1. В случае стихийных бедствий, несчастных случаев с работниками учреждения и иных особых случаях выплата в пределах должностного оклада;

VII. Заключительная часть

Настоящее положение вступает в силу с момента принятия общим собранием трудового коллектива и утверждением приказом директора.