

**Положение
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МБОУ «Лицей № 17» г. Славгорода Алтайского края**

1. Общие положения.

1.1.1. Данное положение разработано в целях реализации Концепции модернизации Российского образования. На основании приказа министерства образования и науки Алтайского края от 23.11.2018 г. № 1650, постановления Администрации г. Славгорода, Алтайского края от 22.05.2020 г. № 384, Постановления Администрации г.Славгорода Алтайского края от 20.07.2022 г. №629, Постановления Администрации г.Славгорода Алтайского края от 20.07.2022 г. №630

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 17» (далее по тексту- лицей) определяет их виды, условия, размеры и порядок установления. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается лицеем самостоятельно.

1.3. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 17» и должны назначаться один раз в год и могут быть пересмотрены на начало финансового календарного года. При необходимости стимулирующие выплаты назначаются ежемесячно по согласованию с профсоюзным комитетом лицея.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в сентябре - по итогам работы за прошедший учебный год.

Оценочный лист может корректироваться перед началом учебного года, с учетом мнения профсоюзного комитета.

2. Цели стимулирования.

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ «Лицей № 17» производятся с целью:

- повышения качества образовательного и воспитательного процессов;
- усиления материальной заинтересованности работников;
- развития творческой активности и инициативы.

3. Основания для стимулирования.

3.1. Основаниями для стимулирования сотрудников МБОУ «Лицей № 17» является результативность их труда, оцененная в соответствии с «Положением об оценке результативности профессиональной деятельности сотрудников МБОУ «Лицей № 17» г. Славгорода Алтайского края».

3.2. Необходимым условием стимулирования работников МБОУ «Лицей № 17» является добросовестное выполнение профессиональной деятельности, ее результативности.

3.3. Если на работника МБОУ «Лицей № 17» налагалось дисциплинарное взыскание, то работнику может быть уменьшено решением экспертной комиссии количество баллов от 05 баллов до 10баллов.

4. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера.

4.1. Стимулирующий фонд оплаты труда МБОУ «Лицей № 17» делится на следующие части:

•на стимулирующие выплаты педагогическим работникам- 80% от стимулирующей части ФОТ учреждения.

•на стимулирующие выплаты прочим работникам- 20% от стимулирующей части ФОТ учреждения.

•единовременные стимулирующие выплаты работникам Лицея из стимулирующей части ФОТ (экономия ФОТ).

После согласования, на заседании экспертной комиссии по результатам мониторинга профессиональной деятельности педагогических сотрудников и прочих сотрудников, определяется общая сумма баллов по лицу.

Стоимость одного балла в рублях рассчитывается путем деления суммы стимулирующих выплат данной категории работников на общее количество баллов.

К педагогическим работникам относятся учителя, социальный педагог, педагог- психолог, педагог-организатор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями, учитель-логопед .

К прочим работникам учреждения (не педагогическим работникам) относятся: административно - управленческий персонал (заместители директора, главный бухгалтер), учебно-вспомогательный персонал (завхоз, секретарь учебной части, бухгалтер, библиотекарь), младший обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, уборщицы служебных помещений, сторожа, вахтер (оператор видеонаблюдения).

Стимулирующая часть ФОТ прочих работников учреждения (20% от стимулирующей части ФОТ учреждения) делится на 75% административно- управленческому персоналу, 25% учебно-вспомогательному персоналу.

Размер стимулирующих выплат прочим работникам (не педагогическим работникам) учреждения определяется в соответствии с критериями (оценочным листом) результативности их профессиональной деятельности.

Выплаты учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу за интенсивность труда производиться из стимулирующей части фонда оплаты труда. На основании приказа директора, по согласованию с профсоюзным комитетом, младшему обслуживающему персоналу могут быть направлены стимулирующие средства на единовременные стимулирующие выплаты из экономии ФОТ отдельным (или всем) сотрудникам младшего обслуживающего персонала за высокое качество работы, либо в конце календарного года на единовременные выплаты за результативность и высокое качество работы всем сотрудникам младшего обслуживающего персонала (по оценочному листу).

4.2. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации, разработанными с учетом настоящего Примерного положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.3. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность и качество работы;

ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательную организацию, в течение первых трех лет;

ежемесячные доплаты за расширения круга должностных обязанностей;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

4.4. Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом образовательной организации, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, при ее отсутствии - иным представительным органом работников.

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом учреждения, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

4.5. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок за работной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- от 3 лет до 10 лет - 5 процентов;
- от 10 лет до 15 лет - 10 процентов;
- свыше 15 лет - 15 процентов.

4.6. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- кандидата наук - 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;
- доктора наук - 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

4.7. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ГЖГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 %;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» - 5 %.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

4.8. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ГОСТ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

первый год - не менее 30 процентов;

второй год - не менее 20 процентов;

третий год - не менее 10 процентов.

4.9. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, в течение первых трех лет устанавливается образовательной организацией самостоятельно и в лице составляет: в первый год 1000 рублей, во второй год 700 рублей, в третий год 500 рублей.

4.10. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя образовательной организации за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.11. Стимулирующие выплаты работникам МБОУ «Лицей № 17» производятся на основании приказа директора лицея по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом.

От стимулирующей части ФОТ начисляется за педагогический стаж непрерывной деятельности, и другие фиксированные выплаты, а остальные финансовые средства распределяются в соответствии с разделом 4. Максимальный размер стимулирующей выплаты конкретному работнику ограничивается только финансовыми возможностями лицея.

Вновь принятые педагогические работники предоставляют портфолио с предыдущего места работы. По результатам данного портфолио им устанавливаются стимулирующие выплаты.

Работники лицея, совмещающие несколько должностей, стимулирующие выплаты (по баллам) получают по показателям основной деятельности.

Доплата за расширения круга должностных обязанностей производится в обязательном порядке из стимулирующей части ФОТ, независимо от совмещения нескольких должностей.

Размер стимулирующей выплаты может быть сокращен или отменен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора, по согласованию с профсоюзным комитетом.

Экономия фонда оплаты труда направляется в стимулирующую часть ФОТ и распределяется по согласованию с профсоюзным комитетом.

Распределение стимулирующих выплат сотрудникам структурного подразделения – дошкольные группы производится из расчета выделенных из краевого и муниципального бюджетов для структурного подразделения – дошкольные группы стимулирующих средств в соответствии с критериями (оценочным листом) результативности их деятельности по согласованию с профсоюзным комитетом.

Стимулирующие средства структурного подразделения дошкольные группы делятся на 80% педагогическим работникам (воспитатели, музыкальный руководитель) и 20% прочим сотрудникам (младшие воспитатели, рабочий по стирке и ремонту белья (спецодежды)).

Распределение стимулирующих выплат («Губернаторские выплаты») педагогическим работникам структурного подразделения дошкольные группы производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

5. Единовременные стимулирующие выплаты. Ежемесячные доплаты за расширение круга должностных обязанностей.

Единовременные стимулирующие выплаты работникам Лицея производятся за достижение

высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области деятельности работника;
- прочие показатели высокой результативности труда работника.

Единовременные стимулирующие выплаты работникам Лицея осуществляются на основании приказа директора Лицея, в котором указывается конкретный размер этой выплаты, с учетом мнения профсоюзного комитета.

Ежемесячные доплаты за расширение круга должностных обязанностей предоставляются следующим сотрудникам:

-главный бухгалтер (за исполнение обязанностей контрактного управляющего) – 10000р; за ведение финансово-хозяйственной деятельности и учета в структурном подразделении – дошкольные группы в размере 6000р;

-бухгалтер (за ведение финансового учета в структурном подразделении – дошкольные группы) – 7000р;

-заведующий хозяйством (обеспечение безопасности учреждения, противопожарной безопасности, антитеррористической защищенности, выполнение обязанностей по соблюдению природоохранного законодательства, выполнение обязанностей по выполнению программы энергосбережения, выполнение работы по соблюдению питьевого режима в лицее, выполнение обязанностей по расширению хозяйственной самостоятельности в лицее, своевременному заключению необходимых договоров, организацию охраны труда в лицее) – 10000р.;

-секретарь учебной части (за учет питания учащихся, подготовка отчета в пенсионный фонд и центр занятости, работа по учету прибывших и выбывших учащихся, учет военнообязанных работников, ведение трудовых книжек работников лицея, ведение работы архива) – 6000р.;

-заместитель директора по учебно-воспитательной работе (за организацию и контроль учебно-воспитательной работы в структурном подразделении – дошкольные группы, табелирование, составление расписания) – 3000р;

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе (за организацию и контроль научно-исследовательской работы в лицее, развитие форм обучения и взаимодействия с образовательными организациями) – 3000р;

- учителю, исполняющему обязанности председателя профсоюзной организации лицея (за содействие в создании условий, повышающих результативность деятельности лицея, благоприятного климата в коллективе; участие в разработке локальных нормативных актов, за контроль соблюдения трудового законодательства, выполнение условий трудовых договоров с работниками и коллективного договора лицея) – 1000 руб.

Основание п.5.9.3 Городского отраслевого соглашения по организациям образования г.Славгорода на 2022-2024 года.

Ежемесячные доплаты за расширение круга должностных обязанностей производить без учета районного коэффициента.

Оценочные листы сотрудников МБОУ «Лицей №17» хранятся в учреждении 3 года.

В случае недостатка средств базовой части фонда оплаты труда на выплату окладов педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, в том числе в связи с увеличением численности обучающихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

В случае образования экономии фонда оплаты труда в лицее, при условии выполнения муниципального задания, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.1.Настоящее положение вступает в силу с 01.09.2022 г.