

Министерство образования, науки и молодежной политики
Забайкальского края
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Шилкинский многопрофильный лицей»

Рассмотрено
на собрании коллектива
« 10 » 01 2020 г.

Согласовано
Председатель
профсоюзного комитета
И.В. Корчагина



«Утверждаю»
Директор ГПОУ «Шилкинский МПЛ»
Е.Р. Шулимова



ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах за интенсивность и высокие результаты работы
государственного профессионального
образовательного учреждения
«Шилкинский многопрофильный лицей»

г. Шилка

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о выплатах за интенсивность работы Государственного профессионального образовательного учреждения «Шилкинский многопрофильный лицей» (далее Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами и иными документами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-ЗЗК «Об отдельных вопросах в сфере образования»;
- законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края»;
- постановлением Правительства Забайкальского края от 06 апреля 2010 года № 135 «Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров в государственных учреждениях, финансируемых из бюджета Забайкальского края»;
- положением об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения «Шилкинский многопрофильный лицей» (далее Учреждение).

1. Порядок, условия установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы

Настоящим Положением определяется порядок выплаты и размеры надбавок за интенсивность и высокие результаты работы работникам Государственного профессионального образовательного учреждения «Шилкинский многопрофильный лицей»

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Надбавки устанавливаются на определенный период времени (не более 1 года), по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

Применение надбавок не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размеры надбавок за интенсивность и высокие результаты работы определяются на основании утвержденных критериев (Прилагаются).

Надбавки устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Государственного профессионального образовательного учреждения «Шилкинский многопрофильный лицей» Установление надбавок работникам осуществляется приказом директора по результатам решения комиссии по установлению стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы.

2. Условия снижения и прекращения выплат стимулирующего характера

Стимулирующие надбавки за интенсивность высокие результаты работы, а также их размеры могут быть изменены или отменены в следующих случаях:

- в связи с ухудшением работы;
- в связи с окончанием выполнения дополнительных работ, по которым определены надбавки;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены надбавки;
- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с длительным отсутствием работника, из-за чего не могли быть осуществлены дополнительные работы, за выполнение которых были определены надбавки;
- в связи с нарушением Правил внутреннего трудового распорядка, норм трудовой дисциплины;
- в случае грубого нарушения техники безопасности, педагогической этики, инструктивных актов, приказов директора и положений о педагогической и творческой деятельности;
- в связи с изменением характера работы;
- в условиях остробюджетного финансирования выплаты могут быть отменены

Лишение или снижение размера надбавки стимулирующего характера оформляется приказом директора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Разногласия по установлению надбавок между работником и директором могут быть урегулированы комиссией по установлению стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы с учетом настоящего Положения.

Приложение 1

Критерии и его показатели	Процент
1	2
По должности: заместитель директора по учебно – производственной работе	
Количество открытых мероприятий разного уровня. Участие в реализации проектов и программ федерального, регионального или муниципального уровня.	до 15 %
Разработка методических пособий (рекомендации), положений и т.п. для внутреннего пользования, и своевременность их внедрения.	до 15 %
Развитие методической деятельности педагогов (участие в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе) Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, региональных, федеральных конкурсах. Эффективная организация работы по оказанию консультативной и практической помощи педагогам по соответствующим направлениям деятельности. Количество педагогических работников в ОУ, имеющих квалификационные категории	до 15 %
Степень разработанности учебно-методического обеспечения образовательного процесса. Уровень реализации ФГОС. Уровень материально-технической оснащенности кабинетов, современными информационными средствами	до 15 %
За успешную организацию и управление персоналом и учебным процессом	до 15 %
Выполнение особо важных и срочных работ, сложность и напряженность выполняемой работы	до 15 %
По должности: заведующая воспитательной работой	
Студенты занявшие призовые места на различных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях. Проведение в Учреждении различных конкурсов (внешних, внутренних). Посещение студентами спортивных секций, клубов, объединений в Учреждении	до 15 %
Наличие нововведений (исследований) в Учреждении. Разработка методических пособий (рекомендаций) для внутреннего пользования. Участие коллектива Учреждения в городских, районных региональных мероприятиях	до 15 %
Организации работы общественных органов. Организация работы студенческого совета. Организация работы с родителями. Организации работы волонтерского отряда. Организации предвыборной агитации	до 15 %
Учет нормативных и ненормативных достижений студентов	до 15 %

Участие в работе комиссии по делам несовершеннолетних. Охват студентов различными видами контроля. Снижение количества студентов, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних. Снижение количества преступлений и правонарушений, совершенных студентами. Снижение доли студентов, склонных к пропускам учебных занятий без уважительной причины	до 15 %
Профориентационная работа с учащимися.	до 15 %
По должности: заведующая учебной работой	
Количество открытых мероприятий разного уровня. Участие в реализации проектов и программ федерального, регионального или муниципального уровня. Разработка в течение отчетного периода методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования	до 15 %
Развитие методической деятельности педагогов (участие в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе). Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, региональных, федеральных конкурсах. Эффективная организация работы по оказанию консультативной и практической помощи педагогам по соответствующим направлениям деятельности. Количество педагогических работников в Учреждении, имеющих квалификационные категории	до 15 %
Степень разработанности учебно-методического обеспечения образовательного процесса. Уровень реализации ФГОС. Уровень материально-технической оснащенности кабинетов, современными информационными средствами	до 15 %
По должности: педагогический персонал	
Принимает участие в организации деятельности лицея, направленной на привлечение дополнительных источников финансовых и материальных средств	до 15 %
Привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий	до 15 %
Наделение работника дополнительными функциями, не входящие в круг должностных обязанностей	до 15 %
По должности: заведующий отделом	
Выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 15 %
За работу с молодыми специалистами, наставничество	до 15 %
Выполнение особо важных и срочных работ, сложность и напряженность выполняемой работы	до 15 %

Должности: экономист	
работка методических пособий (рекомендации), положений и т.п. для внутреннего пользования, и своевременность их внедрения.	до 15 %
Участие в составлении расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг. Участие в составлении расчета затрат на содержание активов Учреждения.	до 15 %
Участие в составлении отчета об исполнении государственного задания	до 15%
выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 15%
выполнение важных и срочных работ, сложность и напряженность выполняемой работы	до 15%

ПОДС
назначенности
управляющего
обязательств
назначенности

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575817

Владелец Шулимова Евгения Рафаильевна

Действителен с 30.03.2022 по 30.03.2023