


**СОГЛАСОВАНО:**

**Председатель  
Управляющего Совета**  
  
**А.Ю. Никулин**  
**28.08.2018 года**

**УТВЕРЖДАЮ:**

**Зам. директора по УВР**  
  
**С.А. Романенко**  
**28.08.2018 года**



**Председатель  
первичной общественной  
организации учителей  
и сотрудников**



**И.А. Захарова**

**28.08.2018 года**

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о стимулирующих выплатах работникам  
краевого государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Алтайский краевой педагогический лицей-интернат»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Алтайский краевой педагогический лицей-интернат» (далее – Лицей), определяет их виды, условия, порядок установления и размеры в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам Лицея включает в себя доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.3. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера являются частью заработной платы работников Лицея.

1.4. Стимулирующие выплаты делятся на следующие виды:

- стимулирующие выплаты педагогическим работникам;
- стимулирующие выплаты заместителям директора Лицея, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру;
- стимулирующие выплаты специалистам, учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу;

Размер выплат стимулирующего характера определяется приказом директора Лицея на каждый период установления стимулирующих выплат.

1.5. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам Лицея назначаются два раза в год: в июле (по итогам работы за первое



полугодие) – выплаты производятся в июле, августе, сентябре, октябре, ноябре, декабре; в январе (по итогам работы за второе полугодие) – выплаты которых производятся в остальные месяцы года.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Лицея, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру, специалистам, учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу Лицея назначаются один раз в год - в январе (по итогам работы за год) и производятся в течении года.

1.6. При установлении стимулирующих выплат директор Лицея может отменить или уменьшить размер выплаты стимулирующего характера работникам за:

- дисциплинарное взыскание;
- при отсутствии средств в фонде стимулирования.

## **2. Цель и задачи стимулирования**

2.1. Настоящее Положение разработано в целях стимулирования работника к качественному результату труда, образовательного и воспитательного процессов, развитие творческой активности и инициативы, закрепления специалистов в подразделениях Лицея, а также поощрение за выполненную работу.

## **3. Основания для стимулирования**

3.1. Основаниями для стимулирования педагогических работников Лицея является результативность их труда, оцененная в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников КГБОУ «АКПЛ».

Основанием для стимулирования заместителям директора Лицея, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру, специалистам, учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу Лицея является результативность их труда, оцененная в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников КГБОУ «АКПЛ».

3.2. Необходимым условием стимулирования работников Лицея является добросовестное выполнение Устава Лицея, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.

3.3. Максимальный размер стимулирующей выплаты конкретному работнику ограничивается только возможностями Лицея.

3.4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.



#### 4. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера для педагогических работников Лицея

4.1. Для педагогических работников Лицея устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие ведомственной награды;
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, впервые поступившим на работу;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников КГБОУ «АКПЛ».

4.2.1. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников КГБОУ «АКПЛ», путем умножения количества набранных стимулирующих баллов на стоимость одного балла. После согласования с Управляющим советом Лицея результативности профессиональной деятельности педагогических работников определяется общая сумма баллов по Лицею. Стоимость одного балла в рублях рассчитывается путем деления суммы стимулирующих выплат данной категории работников на общее количество баллов.

4.3. Ежемесячные выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности лицея устанавливаются в следующих размерах:

- для педагогических работников, имеющих ученую степень:
  - кандидата наук - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
  - доктора наук - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.3.1. 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.



4.4. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы на педагогических должностях:

от 5 лет до 10 лет - 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

от 10 лет до 15 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

свыше 15 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.5. Ежемесячные выплаты за наличие ведомственной награды, для педагогических работников, награжденных ведомственными наградами (нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «За развитие научно-исследовательской работы студентов» или значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР» и имеющим почетное звание) Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудными знаками) - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.5.1. При наличии двух и более ведомственных наград (нагрудных знаков, почетных званий) выплата устанавливается по одному из оснований.

4.6. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, впервые поступившим на работу, устанавливается на первые 3 года в размере 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.7. Единовременные (разовые) поощрительные премии могут выплачиваться:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

в связи с присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации и Алтайского края;

в связи с юбилеем (30 лет и далее каждые 5 лет).

4.7.1. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие) производятся на основании приказа директора лицея.

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников и максимальными размерами не ограничиваются.



В целях поощрения работников установятся следующие виды премий по итогам работы:

- премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- единовременные (разовые) поощрительные премии.

4.8.1. При назначении премиальных выплат по итогам работы учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

4.8.2. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода в пределах средств фонда оплаты труда.

4.8.3. Критериями назначения премий по итогам работы за качество выполняемых работ служат:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью лица;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премия за качество выполняемых работ по итогам работы устанавливается в случае, если работникам не установлена стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу) за качество выполняемых работ, или критерии премирования за качество выполняемой работы отличаются от критериев выплат стимулирующего характера.

4.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ по итогам работы выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения таких работ с целью поощрения за оперативность, качество труда.

4.10. Премия за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета лица среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.



6

4.11. Стимулирующие выплаты вновь принятым педагогическим работникам рассчитываются по количеству среднего балла по Лицею.

**5. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера для заместителей директора Лицея, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера Лицея**

5.1. Для заместителей директора Лицея, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетного звания;
- ежемесячная выплата за аттестацию на соответствие занимаемой должности;

- премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год);

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

5.2. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру лицея за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, оцененных в соответствии Положения об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников КГБОУ «АКПЛ» на основании оценочных листов, путем умножения количества набранных стимулирующих баллов на стоимость одного балла.

5.3. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, ведомственных наград, аттестацию на соответствие занимаемой должности производятся в следующих размерах:

- аттестованным на соответствие занимаемой должности - 15 процентов от оклада (должностного оклада);

- имеющим 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 деятельности учреждения - 10 процентов от оклада (должностного оклада).

- Для заместителей директора, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера лицея, награжденных ведомственными наградами (нагрудными знаками и имеющим почетное звание) Министерства



образования и науки Российской Федерации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата - 5 процентов от оклада (должностного оклада);

имеющим ученую степень:

кандидата наук - 10 процентов от оклада (должностного оклада);

доктора наук - 20 процентов от оклада (должностного оклада);

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.

5.4. Размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы не может превышать 15 процентов оклада (должностного оклада):

от 5 лет до 10 лет - 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

от 10 лет до 15 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

свыше 15 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.5. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода в пределах средств фонда оплаты труда.

5.5.1. Критерии премирования:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников.

5.6. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие) производятся на основании приказа директора Лицея.

5.6.1. Единовременные (разовые) поощрительные премии могут выплачиваться:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

в связи с присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации и Алтайского края;

в связи с юбилеем (50 лет и далее каждые 5 лет).

5.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Лицея, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру осуществляются за счет фонда оплаты труда Лицея.



## **6. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера для специалистов, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала Лицея**

6.1. Для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала лицея устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

6.2. Размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников КГБОУ «АКПЛ» на основании оценочных листов, путем умножения количества набранных стимулирующих баллов на стоимость одного балла.

6.3. Размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы не может превышать 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- от 5 лет до 10 лет - 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- от 10 лет до 15 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- свыше 15 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6.4. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников.

6.4.1. В целях поощрения работников устанавливаются следующие виды премий по итогам работы:

- премия по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год);

- премия за качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

6.4.2. Премия по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода в пределах средств фонда оплаты труда.

6.4.3. Критерии премирования работников по итогам работы за год:

- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;



участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6.4.4. Критериями премирования за качество выполняемых работ по итогам работы служат:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

6.4.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ по итогам работы выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения таких работ с целью поощрения за оперативность, качество труда. Премирование конкретного сотрудника осуществляется, исходя из выполнения поставленных перед ним задач и должностных обязанностей с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности Лицея в целом.

6.5. Единовременные (разовые) поощрительные премии могут выплачиваться:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

в связи с присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации и Алтайского края;

в связи с юбилеем (50 лет и далее каждые 5 лет).

## 7. Иные выплаты

7.1. При наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда по соответствующей категории работников, работникам Лицея могут устанавливаться иные выплаты.

7.2. К иным выплатам относятся выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда, и связанные с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения (материальная помощь; премии по случаю юбилейных дат, дня свадьбы, при рождении ребенка; материальное вознаграждение сотрудникам Лицея, увольняющимся в связи с уходом на пенсию и иные выплаты в соответствии с Коллективным договором).

7.3. Иные выплаты устанавливаются приказом директора Лицея на основании письменного заявления работника, служебной записки непосредственного руководителя, специалиста по кадрам и иных документов, в пределах имеющихся средств.