

Управление образования
администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа №20 им. В.М.Елсукова»

СОГЛАСОВАНО:

Начальник Управления образования
_____ О.Г. Петрова

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ ООШ №20
_____ Ж.В. Канищева

Приказ № _____ от _____

Положение
О стимулировании работников МБОУ ООШ №20

СОГЛАСОВАНО:

Председатель управляющего совета
_____ Т.Ф. Старикова
Протокол № _____ от _____

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной организации
_____ Г.Н. Алиева
Протокол № _____ от _____

ПРИНЯТО:

общим собранием работников
Протокол № _____ от _____

1.Общие положения

1.1 Настоящее Положение о стимулировании труда работников МБОУ ООШ №20 (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 25.12.2013 года № 2438 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) образовательных организаций, Кемеровской области, их руководителей и педагогических работников по типам организаций», **постановлением администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа от 31.03.2011 № 460 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ленинск-Кузнецкого городского округа, созданных в форме учреждений»** (в редакции постановлений от 05.09.2011 № 1219, от 14.10.2011 № 1397, от 08.11.2012 № 1797, от 26.11.2012 № 1902, от 21.03.2013 № 406, от 16.08.2013 № 1337, от 07.03.2014 № 398, от 25.03.2016 №469, от 17.10.2016 №1856), приказом управления образования администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа от 02.04.2014 года № 236 «О внесении изменений в приказ управления образования от 25.02.2014 № 138 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений Ленинск-Кузнецкого городского округа, их руководителей и педагогических работников по типам организаций».

Стимулирование работников МБОУ ООШ №20 осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников школы является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное выполнение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя школы, решений педагогического совета.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется:

- премиальные выплаты по итогам работы не менее 82%;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не более 15%
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3% от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии).

Конкретные виды и доли каждого вида выплат школа определяет самостоятельно комиссией по премированию по согласованию с профсоюзной организацией школы и органом государственного-общественного управления – управляющим советом.

1.3.Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам школы из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в школе, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственного управления – управляющего совета.

В состав комиссии по премированию входят:

- директор школы;
- член профсоюзного комитета;
- представитель Управляющего совета;
- два заместителя директора по УВР;
- заместитель директора по ВР;
- заместитель директора по АХР;
- два рядовых члена коллектива.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за квартал.

Рассчитывается контрольный период для стимулирующих выплат по ключевым показателям эффективности с момента предъявления работником подтверждающих документов к оценочному листу.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Школа самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций Ленинск-Кузнецкого городского округа, их руководителей и педагогических работников по типам организаций.

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом работодателя.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

2.3. Школа по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного управления – управляющим советом устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

Категория работников	Максимальное количество баллов
Администрация	60
Педагогический персонал	100
Учитель	60
Учебно-вспомогательный персонал	60
Обслуживающий персонал	40

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению школы индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются единицей измерения - количеством баллов.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника школы по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам школы определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками школы по данной выплате.

На усмотрение школы в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

2.5. Школа самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат.

Оценивание индикаторов показателей производится в три этапа:
в первую очередь – самим работником;
затем,

- у учителя и педагогического персонала - зам. директора по УВР и по ВР;
- у учебно-вспомогательного персонала (библиотекарь) - зам. директора по ВР;
- у учебно-вспомогательного персонала (специалист по кадрам) и
- у обслуживающего персонала - зам.директора по АХР.

Оценочные листы работников рассматриваются премиальной комиссией, где согласовывается итоговое количество набранных баллов; согласовываются с профсоюзным комитетом, управляющим советом и утверждаются директором школы.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за предыдущий месяц на последующий месяц –

- с 01 сентября по 30 сентября,
- с 01 октября по 31 октября,
- с 01 ноября по 30 ноября и т.д.;

2.6. Руководитель школы обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию по премированию оценочных листов по видам премиальных выплат по итогам работы на всех работников школы с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками школы по видам выплат;
- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;
- о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников школы должно быть одинаковым.

2.7. Комиссия по премированию рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику школы. Решение комиссии по премированию согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с управляющим советом.

Работники школы имеют право присутствовать на заседании комиссии по премированию, давать необходимые пояснения.

В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, комиссия по премированию принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.). При положительном решении вопроса в оценочный лист аккуратно вносится исправление, подтверждается подписью лица, чья оценка подлежит исправлению. Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то решение по приведению его к одному значению выносится на голосование комиссии по премированию.

Комиссия по премированию принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии по премированию по спорным вопросам вносится в оценочный лист и подтверждается подписью председателя комиссии по премированию.

Решение комиссии по премированию оформляется протоколом, на основании которого руководитель школы готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом.

Согласованный и утвержденный приказ по школе является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников школы в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников школы по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается школой самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа государственного-общественного управления – управляющего совета и фиксируется в оценочном листе.

Перечень показателей стимулирования:

Категория работника учреждения	Показатели эффективности деятельности	
Педагогические работники, осуществляющие образовательный процесс (учителя)	Результаты независимой оценки качества образования	
	Результативная внеурочная деятельность по предмету	
	Профессиональный рост учителя	
Максимальное количество баллов		100
Заместитель директора по УВР	Рейтинг образовательных организаций	
	Удовлетворенность качеством образования	
	Повышение уровня знаний обучающихся	
	Повышение профессиональной компетентности	
Максимальное количество баллов		60
Заместитель директора по ВР	Рейтинг образовательных организаций	
	Удовлетворенность качеством образования	
	Повышение уровня воспитанности обучающихся	
	Повышение профессиональной компетентности	
Максимальное количество баллов		60
Заместитель директора по АХР	Рейтинг образовательных организаций	
	Качественная подготовка к началу нового учебного года	
	Организации ремонтных работ	
	Рациональное использование ресурсов	
	Эстетическое оформление школы, кабинетов.	
	Ведение отчетности и документации	
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	
	Обеспечение безаварийной работы школы	
Максимальное количество баллов		60
Библиотекарь	Издательская деятельность библиотеки	
	Подготовка и проведения семинаров	
	Проведение открытых массовых мероприятий	

Максимальное количество	Организация и проведение «Библиотечных уроков»	
	Работа по сохранению фонда библиотеки	
	Работа по увеличению и популяризации читательской активности	
	Участие в конкурсах	
	Высокая читательская активность обучающихся	
	Своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов	
	Работа с родительской общественностью	
	Оформление тематических выставок	
	баллов	60
Специалист по кадрам	Работа с отчетной документацией	
	Работа с документацией обучающихся	
	Работа с электронными базами данных	
	Своевременное заполнение больничных листов	
	Работа с администрацией школы	
	Работа с архивом администрации города	
	Работа с персональными данными сотрудников (отчет в ПФР)	
	Сбор данных, составление отчета о состоянии зданий и сооружений, потреблении энергоресурсов и благоустройстве территории	
	Коммуникативная культура	
Максимальное количество баллов		60
Обслуживающий персонал	Обеспечение санитарно- гигиенических условий в помещениях школы	
	Обеспечение выполнения требований охраны труда, пожарной, электро и антитеррористической безопасности	
	Ремонтные работы по подготовке школы к новому учебному году	
	Срочные ремонтные работы	
	Трудовая дисциплина	
	Сохранность школьного имущества	
	Коммуникативная культура	
Максимальное количество баллов		40
Педагог-организатор	Рейтинг образовательных организаций	
	Удовлетворенность качеством образования	
	Повышение профессиональной компетентности	
	Организация деятельности органов ученического самоуправления школы	
Максимальное количество баллов		60

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения, особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы);

премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения, успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат:

- выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;

- реализация отдельных видов деятельности школы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы среди населения;

- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;

- статус «молодой специалист» выпускнику государственного учреждения высшего или среднего профессионального образования впервые принятому в год окончания им обучения на работу по полученной специальности и при условии занятия им штатной должности (не менее одной ставки, одной должности) ежемесячно сроком на один год со дня заключения с ним трудового договора.

3.1.1. Специальная выплата педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, – молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам, учреждений соответственно) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании» (далее – Закон).

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей – при стаже работы до одного года;

640 рублей – при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей – при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей – при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом по должностям работников.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется

учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, управлением образованием, администрацией школы.

3.4. Перечни работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются школы самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ):

- выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- реализация отдельных видов деятельности школы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- статус «молодой специалист» у выпускника государственного учреждения высшего или среднего профессионального образования, впервые принятого в год окончания им обучения на работу по полученной специальности и при условии занятия им штатной должности (не менее одной ставки, одной должности), ежемесячно, сроком на один год со дня заключения с ним трудового договора.

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются школой самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя органа государственного-общественного управления – управляющего совета.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

№ п/п	Наименование выплат	Сумма премии
1	Координация работы школы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма	2000
2	Координация работы школы по здоровьесбережению	2000
3	Координация работы школы по экологическому воспитанию	2000
4	Организация КВНоского движения в школе	2000
5	Руководство школьным пресс-центром	2000
6	Поддержка и обновление школьного сайта	2000
7	Руководство школьным научным общество учащихся СОФИ	2000
8	Поддержка и заполнение автоматизированной информационной системы «Образование Кемеровской области» (АИС)	2000
9.1	За статус «молодой специалист» на срок один год со дня заключения трудового договора	1000
9.2	Молодым специалистам: при стаже работы до одного года молодым специалистам: при стаже работы от одного года до двух лет молодым специалистам: при стаже работы от двух лет до трех лет Молодым специалистам при стаже работы до трех лет, при наличии диплома с отличием	850 640 420 1060
10	Подготовка и контроль выполнения локальных актов школы	500
11	Ведение документации по обучающимся	500
12	Дистанционное обучение	500
13	За заполнение «Электронная школа 2.0»	500
14	За работу с фондом учебников	10% от должностного оклада
15	За руководством школьным клубом «Поиск»	500
16	За руководство школьным спортивным клубом	500
17	За работу по социальной поддержке обучающихся	2000

4. Иные поощрительные и разовые выплаты.

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты в школе за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда не более 3% от оплаты труда установленной на эти цели доли стимулирующего фонда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам школы приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного-общественного управления учреждения – управляющим советом в виде разовых премий: к знаменательным датам, итогам года, материальной помощи, в случаях награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, Ленинск-Кузнецкого городского округа или школы.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться школой как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат:

№ п/п	Наименование разовых выплат и условия их предоставления	Сумма премии (руб.)
1	Работникам школы к юбилейным датам: 50,60,70 лет	1000
2	Работникам школы к профессиональному празднику «День учителя»: 2.1. педагогическим работникам 2.2. прочему персоналу	500 200
3	Работникам школы по итогам работы за год (при наличии экономии ФОТ)	до 500
4	Материальная помощь работникам школы в связи с: 1. длительным лечением в стационаре с оперативным вмешательством; 2. вступлением в брак; 3. рождением ребенка; 3. выходом на пенсию; 4. смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети)	2000 1000 2000 3000 3000
5	Награждение государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами (Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, званием отличник или почетный работник образования РФ)	3000
6	Награждение Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, и другими наградами и поощрениями Кемеровской области	2000
7	Награждение Почетной грамотой, Благодарственным письмом и другими наградами и поощрениями Ленинск-Кузнецкого городского округа Кемеровской области или школы.	1000

Настоящее Положение о стимулировании работников МБОУ ООШ №20 вступает в силу со дня подписания и распространяет свое действие на взаимоотношение, возникшее с 01.09.2016 года и действует до принятия нового нормативного документа.