СОГЛАСОВАНО:
Председатель
Профсоюзного комитета
_____ Л.В.Кудашева

Протокол № 1
«31» августа 2018г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «СОШ№56»
_____ Л.Л.Тамбовцева

Приказ № 193
«03» сентября 2018г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
Управляющего совета
_____ И.С.Кузнецова

Протокол № 1
«03» сентября 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 56»

ПРИНЯТО на общем собрании работников
«31» августа 2018 г.

Протокол № 1
«31» августа 2018г.

г. Новокузнецк

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат;

5) решения Новокузнецкого городского Совета народных депутатов № 3/26, от 30.03.2011

6) решением Новокузнецкого городского совета народных депутатов от 06.05.2014 г. №5/40, решением Новокузнецкого городского совета народных депутатов № 5/58 от 30.04.2015, решением Новокузнецкого городского совета народных депутатов № 12/169 от 14.09.2016г.

7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

8) Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,

9) положением о распределении централизованного фонда муниципальных образовательных учреждений от 01.07.2012 г., утвержденного приказом КОиН администрации г.Новокузнецка №778 от 03.05.2012 г.»,

10) решением Новокузнецкого городского совета народных депутатов «Об увеличении с 01.10.2012 г. на 6% фонда оплаты труда (должностных окладов)», установленных в приложениях №6-11, утвержденных Коллегией Кемеровской области от 23.03.2011 г.,

11) постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 04.10.2012 г. за № 394 «Об увеличении фондов оплаты труда государственных учреждений Кемеровской области»,

12) решения Новокузнецкого городского Совета народных депутатов от 30.10.2012 г. за № 9/141»

13) решения Губернатора Кемеровской области А.Г.Тулеева и разъяснениям, подготовленных заместителем Губернатора КО Пахомовой Е. А. от 06.12.2012г № 26-18\6279.

14) В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 26.12.2017 №661 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 №120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений», постановлениями администрации города Новокузнецка от 21.12.2017 №199 «Об увеличении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Новокузнецкого городского округа», от 30.03.2018 №55 «Об увеличении фондов оплаты труда некоторых категорий работников муниципальных учреждений Новокузнецкого городского округа»;

15) постановления Новокузнецкого городского округа администрации города Новокузнецка от 16.07.2018 г. №143 «Об оплате труда работников муниципальных организаций Новокузнецкого городского округа в сфере образования»

16) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.2. Настоящее положение распространяет свое действие на право отношения, возникшие с _____ и действует до принятия нового нормативного документа.

Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях:

- усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса,
- развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач,
- успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых

мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.3. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда распределяется на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы (58% от стимулирующего фонда);
- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы – 40%;
- иные поощрительные и разовые выплаты – 2%.

1.4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда принимается на общем собрании работников образовательного учреждения, согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом, утверждается директором школы.

1.5. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, в режиме неполного рабочего времени устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, премиальные выплаты по итогам работы не устанавливаются. При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

1.6. Неиспользованные средства за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ, за иные поощрительные и разовые выплаты направляются на премиальные выплаты по итогам работы.

1.7. На выплаты стимулирующего характера направляется - _____ % от ФОТ.

Условия и порядок установления премиальной надбавки

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственно-общественного управления. Состав комиссии утверждается приказом по учреждению.

2.2. Премиальные выплаты по итогам работы не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других правовых актов. Период не начисления премиальных выплат по итогам работы составляет от одного месяца до одного учебного цикла.

2.3. Период, на который устанавливаются стимулирующие выплаты, определяется учреждением самостоятельно. Премиальные выплаты по итогам работы работникам устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за предыдущий период (сентябрь – декабрь, январь - август). Стимулирующие выплаты за интенсивность за качество и высокие результаты работы, за стаж и иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются ежемесячно по результатам работы. При временной нетрудоспособности работника в течение месяца и более премиальная выплата по итогам работы не устанавливается, выплаты снимаются во время нахождения в отпуске. Стимулирующие выплаты за июль текущего года устанавливаются по факту работающих лиц на данный месяц.

2.4. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается.

2.5. К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения, оцениваемые определенным 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. Установление премиальной надбавки работникам учреждения осуществляется исходя из количества набранных баллов по показателям эффективности деятельности, установленных для каждой категории работников, и размера стимулирующего фонда имеющегося у учреждения на момент установления премиальной надбавки.

Общая сумма баллов по показателям эффективности деятельности определенной категории работников составляет максимальное количество баллов.

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- Учителя- 100 баллов основным работникам;
- Учебно-вспомогательный персонал- 50 баллов;
- Административно-управленческий персонал – 40 баллов;
- Обслуживающий персонал – 30 баллов:

2.6. Порядок заполнения оценочных листов

2.6.1. Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности в течение двух дней после получения «листа» (до 10 числа квартального месяца текущего года);

2.6.2. Заполненные оценочные листы работники передают:

- Учителя – руководителю методического объединения учреждения;
- Руководители МО – заместителю директора по УВР;
- Педагогические работники, не осуществляющие учебный процесс - заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе;
- Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – заместителю директора по административно-хозяйственной работе.
- Работники из числа административно- управленческого персонала - директору учреждения.

2.6.3. Члены премиальной комиссии в составе руководителя учреждения, заместителей директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по воспитательной работе, заместителя директора по административно-хозяйственной работе, председателя профсоюзного комитета, руководителей МО дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников.

Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами мониторинговой группы, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами.

При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение комиссии. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

«Стоимость» одного балла по учреждению рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда, сложившегося на период установления премиальной надбавки работникам, и общей суммы набранных работниками учреждения баллов. Стоимость одного балла педагогов и прочего персонала разная.

2.7. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- набранной сумме оценок за показатели стимулирования по видам выплат;

- итоговом количестве набранных оценок всеми работниками учреждения по видам выплат;
- плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;
- «стоимости» единицы оценки 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 оценок всех работников по соответствующей выплате.

2.8. Размеры премиальной надбавки, устанавливаемой работникам учреждения, рассматриваются комиссией и согласовываются с председателем профсоюзной организации и председателем управляющим советом.

2.9. Комиссия принимает решение об установлении премиальной надбавки и ее размере открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины ее членов.

2.10. Работники учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

2.11. Решение комиссии оформляется протоколом на основании которого руководитель учреждения издает проект приказа, который согласовывается с профсоюзной организацией учреждения и управляющим советом. Согласованный приказ является основанием для выплат.

2.12. Работнику, получившему дисциплинарное взыскание, премиальная надбавка за месяц, в котором допущено нарушение, не начисляется полностью или частично в соответствии с приказом работодателя (приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности направляется в бухгалтерию). При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственно - общественного управления учреждения по должностям работников учреждений в виде премий за:

№ п/п	Критерии	показатели	сумма
1.	**Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат**	Составление срочных статистических отчетов, аналитики, информационных материалов	2000
1.1		За работу, направленную на сохранность и улучшение материально – технической базы ОУ, энергосбережение, материальную ответственность, курирование и сотрудничество с организациями РЭУ, «Комбинат питания», оперативную работу по оснащению, ремонту и монтажу учебно-хозяйственного оборудования, учебных кабинетов, качественную подготовку ОУ к новому учебному году	2000
2	За реализацию отдельных видов деятельности учреждения	Экспертиза конкурсных работ, олимпиад, конференций: - ОУ - район - город	 300 500 1000
2.1		За организацию, контроль и ведение документации по бесплатному питанию обучающихся	2000
2.2		- за проведение оформительской работы - подготовка отчетности и реализация спортивно-технического комплекса ГТЗО;	500 500

		- выполнение работы оператора АИС и КПМО - обслуживание интерактивного оборудования, установленного в кабинетах - за техническое сопровождение и информационное заполнение школьного сайта; - за руководство службой примирения.	2000 3000 2000 2000
2.3.		Организация отдыха обучающихся в каникулярные дни, организация и работа детского школьного лагеря	4000
2.4.		За реализацию инновационных проектов, социально-значимых проектов	3000
2.5.		За работу по информатизации учебного процесса.	5000
2.6.		За работу по дистанционному обучению, электронному обучению	1000
2.7.		Ведение работы в условиях эксперимента (ФГОС и др.)	1000
2.8.		За руководство, организацию и проведение научно-исследовательской и научно-методической работы с обучающимися.	1000
2.9.		За реализацию комплексной программы «Здоровое поколение»	4000
2.10.		За качественную работу с одаренными детьми по подготовке к предметным олимпиадам (очным/заочным): - районный уровень - городской уровень - областной уровень - всероссийский уровень	500 1000 1500 2000/1000
2.11		За работу с одаренными детьми по подготовке к конференциям, командным соревнованиям (очным/заочным): - районный уровень - городской уровень - областной уровень - всероссийский уровень	500 1000 1500 2000/1000
2.12		За успешную сдачу обучающимися ОГЭ, ЕГЭ и др. (выше городского уровня)	5000
2.13		Молодым специалистам: а) при стаже работы до 1 года б) при стаже работы от 1 года до 2 лет в) при стаже работы от 2 до 3 лет г) при стаже работы до 3 лет и при наличии диплома с отличием	850 640 420 1060
2.14		За организацию и сопровождение внутришкольных средств массовой информации.	3000
2.15		За работу по созданию условий, способствующих требованиям ВОПа	1500
2.16		Наполняемость класса (группы, выше нормы средней наполняемости по ОУ)	300
2.17		Участие в инновационной деятельности (координатор, активный участник городских и областных конкурсов, конференций, выставок, форумов), творческих групп, творческих объединений - ОУ - город	500 1000
2.18		За организацию и учет рабочего времени сотрудников, ведение табеля.	4000

2.19		За составление расписаний учебных занятий, внеурочной деятельности	4000
2.20		Организация нестандартных форм работы, направленных на формирование правовой, информационной культуры, толерантных отношений и социальной компетентности школьников	3000
2.21		За работу по интерактивному обучению	4000
2.22		За доставку документов отчетности учреждения образования (курьерство)	1000
2.23		За работу с пенсионным фондом, больничным, военкоматом	1000
2.24		За руководство предметными методическими объединениями	500
2.25		За труд, связанный с видами работ по устранению неполадок, проведению ремонтных работ	2000
2.26		За координацию, организацию работу учреждения по участию творческих, одаренных детей в мероприятиях учреждений дополнительного образования и др.	2000
2.27		За организацию воспитательной работы с учащимися второго уровня обучения	4000
2.28		За организацию и проведение тестовых исследований обучающихся в начальной школе	4000
2.29		За работу с детьми из социально неблагополучных семей	3000
2.30		За погрузочные работы, транспортные услуги, покос травы	2000
2.31		За работу с видеонаблюдением, пропускной режим	2000
2.32		За сохранение правопорядка, работу с видеонаблюдением, пропускной режим	1500
2.33		Работа в профильных группах	1000
2.34		За организацию работы по ЕГЭ, ГИА с выпускниками (в том числе занятий с классом по русскому языку, математике и др. предметам)	2000
2.35		За трансляцию опыта работы, участие в семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах по библиотечной деятельности	2000
2.36		За организацию работы ДЮП, ЮИД, кружковую работу	1500
2.37		За организацию внеклассной спортивной работы, работу на пришкольном участке	1000
2.38		За организацию, руководство, проведение мониторинга качества образования, мониторингов различного уровня	1000
2.39		За организацию общественно-полезного труда	300
2.40		За ведение электронного журнала	1500
2.41		За виды работ, связанные с проведением открытых мероприятий на базе ОУ	1500
2.42		За качественную подготовку и проведение мероприятий: Школьный Районный Городской Региональный	 300 500 800 1000
3	**Особый режим работы**	обеспечение безаварийной и бесперебойной работы	3000

	(связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);	инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения; работа по оснащению, ремонту, монтажу учебного, хозяйственного оборудования и устранению неполадок, возникающих по техническим, и иным причинам	2000
4	**За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения**	Проведение мероприятий (мастер-классы, конференции, семинары и др.) на высоком уровне: а) районного б) городского в) областного	 500 1000 1500
4.1		Работа и представительство учреждения на конкурсах, ярмарках и другое, подготовка статей, презентаций и т.д. - статьи - презентации, видеоролики и др. - конкурс, ярмарка	 500 1000 2000

3.1. 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, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.2. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников; отдельных видов деятельностей; особых режимов работы; мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; особо важных и срочных работ; устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно, с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы, при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя органа государственно-общественного управления. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в Положении об оплате труда и Положении о стимулировании работников, регламентирующим порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственно-общественного управления учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

- к юбилейным датам работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет) - 2000 рублей;
- к праздничным дням и профессиональному празднику – 500 рублей.

4.3. При установлении размера премии конкретному работнику учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

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

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников 3000 рублей;
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания, отсутствие на рабочем месте более двух месяцев) 3000 руб.;
- в связи с кражами, пожаром, наводнением 2000 рублей;
- бракосочетание (единоразово) 3000 рублей;
- рождение ребенка 3000р.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя образовательного учреждения. В случае непредвиденных обстоятельств, список направлений выделения материальной помощи может быть расширен по согласованию с профсоюзным комитетом.