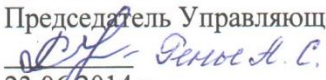


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа № 15»

Согласовано
Председатель Управляющего Совета

23.06.2014 г.

Утверждено
приказ № 26 от 23 июня 2014 г.
Директор  Н.А. Белоногова



**Положение
о стимулировании работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Основная общеобразовательная школа № 15»**

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
 Л.А.Потапова
23.06.2014 г.

Принято
Общим собранием
трудоого коллектива
протокол № 1
«23» июня 2014г.

Калтанский городской округ

2014

Содержание

Название раздела	страница
1.Назначение и область применения	
2.Нормативное обеспечение	
3.Определения и сокращения	
4.Общие положения	
5.Премияльные выплаты по итогам работы Порядок их установления и отмены.	
6.Выплаты за интенсивность и высокие результаты	
7.Выплаты за качество выполняемых работ	
8.Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет	
9.Иные поощрительные и разовые выплаты	
10.Заключительные положения.	
Лист внесения изменений	

1. Назначение и область применения

Настоящее Положение регулирует порядок осуществления распределения стимулирующего фонда муниципального общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 15».

Положение относится к числу организационных документов муниципального общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 15» и является обязательным к применению.

2. Нормативное обеспечение

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»(действующая редакция);
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (действующая редакция);
- Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области»
- Постановление Коллегии администрации Кемеровской области от 25 декабря 2013года № 665 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области»;
- Постановление администрации Калтанского городского округа от 25.03.2011г. №33-п «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Калтанского городского округа» (в редакции постановления администрации Калтанского городского округа от 03.12.2013 г. № 443-п)
- Постановление администрации Калтанского городского округа от 17.03.2014 №96-п «О внесении изменений в постановление администрации Калтанского городского округа от 25.03.2011г. № 33-п « О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Калтанского городского округа»;
- Устав муниципального общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 15».

3. Определения и сокращения

В настоящем положении используются следующие определения и сокращения:

- 3.1.Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа № 15»– учреждение;
- 3.2. Положение о стимулировании – положение;
- 3.3. Комиссия по премированию – комиссия;
- 3.4. Расчетный период - период, за который производится начисление премий;
- 3.5. Период выплат – период, в котором производится выплата премий.

4. Общие положения

1.1. Стимулирование работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 15» (далее учреждение) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательной деятельности, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении 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.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

премиальные выплаты по итогам работы (не менее 60 процентов от стимулирующего фонда);

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

иные поощрительные и разовые выплаты (не более 5 процентов от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии).

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения и Управляющим советом учреждения.

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

5. Премии по итогам работы.

Порядок их установления и отмены.

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию, образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя Управляющего совета учреждения.

Премии по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Премии по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за фактически отработанное время. Период премиальных выплат по итогам работы - 6 месяцев.

Расчетные периоды премиальных выплат по итогам работы: I период 01.01.-30.06., II период 01.07.-31.12

Период выплаты премиальных выплат по итогам работы в течение периода, следующего за расчетным и по продолжительности ему равным. Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и Управляющим советом учреждения устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников. Приложение №1.

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 учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются 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 организации по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения 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 учреждения по данной выплате.

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. Форма показателей стимулирования (приложение №1) заполняются за I период до 20 июня, за II период до 20 декабря

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает до 23 июня, 23 декабря представление в комиссию заполненные формы показателей эффективности по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения 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 учреждения 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 у всех работников учреждения одинаковая. Максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения – 100 баллов, учебно-вспомогательный персонал- 50 баллов, обслуживающий персонал 30 баллов.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации до 28 июня, до 28 декабря. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с управляющим советом в течение 2 рабочих дней.

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

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

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

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

6. 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 учреждения);
- 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 по решению комиссии;
- интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы);

Расчетный период: 1 месяц. Периоды выплаты совпадает с расчетным периодом.

3.1.1. Специальная выплата педагогическим работникам – молодым специалистам учреждения (далее – выплата молодым специалистам 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.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с общим собранием трудового коллектива и Управляющим советом по должностям работников в соответствии с:

Группа показателей	показатель	индикатор	Размер премии
реализация отдельных видов деятельности учреждения	За организацию и руководство объединениями учащихся (руководство НПК, экологическим центром и др.)	Приказ	по решению комиссии

	За организацию и руководство временными и постоянными творческими группами работников	Приказ	по решению комиссии
	Участие в рабочих группах	Приказ	по решению комиссии
	Работа с сайтом школы	Справка заместителя директора по УВР	по решению комиссии
	Применение электронного и (или) дистанционного обучения	Приказ	по решению комиссии
	Работа на электронной площадке. Заключение договоров, подготовка документов по проведению торгов, котировок и т.д.	Справка	по решению комиссии
	Наставничество (тьюторство)	Приказ	по решению комиссии
	Использование ИКТ в работе		по решению комиссии
	За бесперебойную работу компьютерной техники, контент-фильтров, Интернет, ВКС -системы.	Справка	по решению комиссии
	Ведение мониторингов: АИС образование Кемеровской области, Наша новая школа, Электронная школа 2.0	Приказ	по решению комиссии
	За работу на ОГЭ (в аудитории, вне аудитории, эксперты, члены апелляционной комиссии)	Приказ МКУ УО	по решению комиссии
	Сопровождение учащихся в школьных автобусах	Приказ	по решению комиссии
		Приказ	по решению комиссии
особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	Своевременное устранение аварий	Справка	по решению комиссии
	Своевременное и качественное выполнение ремонтных работ	Справка	по решению комиссии
	Отсутствие предписаний со стороны контрольно-инспекционных органов (Роспотребнадзор, Госпожнадзор, МКУ УО и др.)	Акт проверки	по решению комиссии
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения	Высокий процент охвата учащихся горячим питанием	Справка	по решению комиссии
	Организация льготного питания	Справка	по решению комиссии
	За предоставление отчетности по питанию учащихся	Справка	по решению комиссии
	Организация питьевого режима	Справка	по решению комиссии
	Участие в социально-значимых мероприятиях	Справка	по решению комиссии
	Организация детей в каникулярное время (экскурсии, походы, летний лагерь и др.)	Справка	по решению комиссии
	Организация и проведение творческих конкурсов, НПК, олимпиад, выставок, соревнований различного уровня и т.д.	Справка	по решению комиссии
	За подготовку учащихся к олимпиадам, конкурсам, НПК и т.д.	Приказ	по решению комиссии
	Участие в составе жюри различных конкурсов, конференций,	Приказ МКУ УО	по решению комиссии

	спортивных соревнований.		
	Проведение открытых уроков, мероприятий, мастер-классов, выступлений.	Справка	по решению комиссии
успешное выполнение особо важных и срочных работ	По запросу	Приказ	по решению комиссии
интенсивность труда	Наполняемость класса (группы) выше нормы	Приказ	по решению комиссии
	Подготовка к ОГЭ	Наличие учащихся-участников ОГЭ по предмету	по решению комиссии
	Проведение дополнительных занятий, консультаций	Журнал контроля	по решению комиссии
	Подготовка, организация и проведение мониторинга предметных достижений учащихся.	Приказ	по решению комиссии
	За составление и корректировку расписания	Справка	по решению комиссии
	За работу с обучающимися группы риска, попавших в ТЖС, из социально-опасных семей.	Справка	по решению комиссии
	За работу группы предшкольной подготовки	Справка	по решению комиссии
	За профсоюзную деятельность	Приказ	по решению комиссии
	За работу в комиссии по распределению стимулирующих выплат	Оценочные листы	500 рублей
	Подготовка и организация работы летнего оздоровительного лагеря при школе.	Приказ	по решению комиссии

7. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом учреждения в виде премий в зависимости от уровня награждения или поощрения работника учреждения:

- уровень образовательного учреждения - до 1000 руб.;
- городской уровень – до 2000 руб.;
- региональный уровень – до 4000 руб.;
- российский уровень – до 6000 руб.;
- международный уровень – до 8000 руб.

При отсутствии финансирования со стороны организатора награждения.

ИЛИ в случаях награждения:

- государственными наградами Российской Федерации по решению комиссии,
- ведомственными наградами по решению комиссии,
- наградами Кемеровской области,
- Коллегии Администрации Кемеровской области,
- департамента образования и науки Кемеровской области,
- Почетной грамотой администрации Калтанского городского округа по решению комиссии,
- Благодарственным письмом администрации Калтанского городского округа по решению комиссии,

- Почетной грамотой Управления образования по решению комиссии.

В случаях поощрения

- Объявление благодарности по учреждению- по решению комиссии

4.2. Размер выплат за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

4.3. Расчетный период: 1 месяц. Периоды выплаты совпадает с расчетным периодом.

8. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет

5.1. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственно-общественного управления организации в виде премий.

5.2. Размер указанных выплат:

Расчетный период: 1 год. Выплата производится единовременно в декабре.

Стаж работы	Размер выплаты
2-5	По решению комиссии в зависимости от финансовых средств
6-10	По решению комиссии
11-15	По решению комиссии
16-20	По решению комиссии
21-25	По решению комиссии
Свыше 25 при отсутствии досрочной пенсии	По решению комиссии

9. Иные поощрительные и разовые выплаты

6.1. 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.

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

6.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен. Разовые премии

- юбилейные даты (50,55,60,65,70) - по решению комиссии;
- праздничные даты: День учителя, Международный женский день, День Защитника Отечества, Новый год - по решению комиссии;
- по итогам четверти, учебного года - по решению комиссии.

6.4. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения в следующих случаях:

- в связи со свадьбой и иными особыми семейными обстоятельствами – до 3000 руб;
- в связи со смертью близких родственников – до 5000руб;
- на лечение (в зависимости от заболевания) от 1000 до 5000руб.;
- в связи с кражами, пожарами, наводнением – до 5000 руб.

10. Заключительные положения.

7.1. Действие настоящего положения распространяются на правоотношения, возникшие с 01.06.2014 года. Период с 01.06.2014 года по 31.12.2014 года является переходным. Во время действия переходного периода оплата по показателям эффективности начинается с 01.09.2014 года. Период выплаты премий по итогам работы - 4 месяца, фактически отработанное время приравнивается к количеству рабочих дней в данном периоде. С 01.01.2015 года действие переходного периода завершается.

7.2. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся Общим собранием трудового коллектива и принимаются на его заседании.

7.3. Положение действует до принятия нового положения, утвержденного на Общем собрании трудового коллектива в установленном порядке.

Лист внесения изменений

Номер изменения	Номер и дата распорядительного документа о внесении изменений	Дата внесения изменений	Уполномоченный по качеству структурного подразделения / лицо, вносящее изменения	
			ФИО	Подпись

