

Администрация Таштагольского муниципального района
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа № 10»
(МБОУ ООШ № 10)

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
Управляющего совета
от 14.01.2022 № 5

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ООШ № 10

О.В. Попова
Приказ от 14.01.2022 № 8.1

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 10»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
Протокол № 1 от 11.01.2022

ПРИНЯТО

на общем собрании
(конференции) работников
Протокол № 1 от 10.01.2022

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 10» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; с Постановлением администрации Таштагольского муниципального района от 08.12.2021 № 1579-п «О внесении изменений в постановление Администрации Таштагольского муниципального района от 28.03.2011 № 218-п «О введении новой системы оплаты труда для работников образовательных учреждений Таштагольского муниципального района».

1.2. Стимулирование работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 10» (далее – Учреждение) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения 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 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. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

Конкретные виды и доли каждого вида выплат определены в данном Положении и согласованы с выборным профсоюзным органом Учреждения.

2. Стимулирующие выплаты

2.1. Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в Учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования среди различных категорий работников, с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций Таштагольского муниципального района, их руководителей и педагогических работников, а также по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за учебную четверть.

Перечень показателей стимулирования работников Учреждения разрабатывается Учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

2.2. К обязательным выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

2.2.1. 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); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы) (Приложение 1);

2.2.2. Специальная выплата педагогическим работникам Учреждения, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

2.2.3. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов Учреждения, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

2.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, определяется

Учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, администрацией Таштагольского муниципального района, МКУ «Управление образования администрации Таштагольского муниципального района».

2.4. Перечень отдельных видов деятельности, 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) (приложение 1).

2.5. Размеры стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются работникам по основному месту работы с учетом общего стажа работника в учреждениях отрасли образования. Размеры в % от оклада (должностного оклада), базовой ставки заработной платы:

- при выслуге от 5 до 10 лет – 2%;
- при выслуге от 11 до 20 лет – 3%;
- при выслуге от 21 года до 30 лет - 4%;
- при выслуге от 31 года и более – 5%.

Размер платы за выслугу лет изменяется, при увеличении стажа работы со дня достижения соответствующего стажа.

2.6. Премияльные выплаты по итогам работы

2.6.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в Учреждении, с обязательным участием в ней председателя первичной профсоюзной организации и председателя Управляющего Совета Учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за четверть, полугодие, год.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников, с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений Таштагольского муниципального района, их руководителей и педагогических работников по типам учреждений

2.6.2. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением

функциональных обязанностей, премии за предыдущий расчетный период (четверть), в котором совершено правонарушение, не начисляются.

2.6.3. Учреждение по согласованию с первичной профсоюзной организацией и Управляющим Советом Учреждения устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников (Приложение 2).

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

2.6.4. 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 может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

2.6.5. В данном положении установлены порядок и форма заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторы измерения; порядок определения стоимости единицы оценки; возможность перерасчета стоимости единицы оценки в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат.

2.6.5.1. Каждому работнику Учреждения выдаётся оценочный лист (Приложение 3), в котором работник оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

2.6.5.2. Заполненные работниками оценочные листы вместе с пояснительной запиской передаются в премиальную комиссию Учреждения.

2.6.5.3. Члены премиальной комиссии в составе: председателя Управляющего Совета Учреждения, руководителя Учреждения, заместителей директора по учебно-воспитательной, воспитательной работе, руководителей методических объединений, председателя первичной профсоюзной организации дают оценку деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников. Руководитель Учреждения даёт оценку качества деятельности каждому работнику.

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

2.6.6. Руководитель Учреждения обеспечивает один раз в четверть 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;

- 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 и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения должно быть одинаковым.

2.6.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации и председателем Управляющего Совета Учреждения.

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 председателем первичной профсоюзной организации и председателем Управляющего Совета Учреждения.

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

2.6.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников Учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников Учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается Учреждением самостоятельно с обязательным участием председателя первичной профсоюзной организации и председателя Управляющего Совета Учреждения. Перечень показателей стимулирования отражается в Приложениях к настоящему Положению.

2.7. 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.

2.8. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Учреждения приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

2.9. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться Учреждением, 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.

Материальная помощь в Учреждении выплачивается в следующих случаях:

- рождение ребёнка – до 5 000 (пяти тысяч) рублей;
- в связи со смертью близкого родственника (родители, дети, супруг (супруга) – до 5 000 (пяти тысяч) рублей;
- частичная оплата дорогостоящего лечения – до 10 000 (десяти тысяч) рублей.

Выплаты премий могут производиться в следующих случаях:

- к юбилею Учреждения (35 лет, 40 лет, 45 лет и т.д.) – до 5 000 (пяти тысяч) рублей;

- к юбилейным датам работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет) – до 3 000 (трёх тысяч) рублей,

- к праздничным дням (День учителя, Международный женский день, День народного единства, День независимости России, Новый год, День защитника Отечества, День Победы, День матери и другие) – до 2 000 (трех тысяч) рублей.

2.10. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты (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.

**Перечень стимулирующих выплат за интенсивность
и высокие результаты работы**

Наименование показателя	Размер доплат (% от оклада, ставки заработной платы)
За ведение инновационной, учебно-исследовательской, проектной деятельности	До 10 %
За проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения (в том числе участие и победы в конкурсах различного уровня, сотрудничество со СМИ, публикации в методических сборниках и другое); За подготовку и проведение на высоком уровне разовых мероприятий на уровне школы, города, района	До 50 %
За организацию работы школьного музея	до 20 %
За (работа с электронным журналом, программой Электронная школа 2.0)	до 10%
За выполнение обязанностей системного оператора - работу со школьным сайтом	До 10 %
За выполнение работ по благоустройству школьной территории	До 10 %
За ликвидацию аварийных ситуаций	До 20 %
За особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения): -За работу по оснащению, ремонту, монтажу учебного и хозяйственного оборудования	До 10%
- За изготовление учебно-наглядного оборудования; - Оформительская деятельность, дизайн школы, высокое качество внеклассной работы	До 20%
За успешное выполнение особо важных и срочных работ не входящих в круг основных обязанностей по заданию администрации, оперативность и качественный результат: - выполнение общественно-полезных работ по благоустройству ОУ и его территории; -устранение неполадок, возникающих по техническим, стихийным и иным причинам;	До 20%
За реализацию отдельных видов деятельности учреждения: -внедрение инновационных образовательных программ; - поддержка лучших педагогов; - информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса (внедрение современных образовательных технологий); - за работу с общественными органами управления, общественными организациями на основе договоров о совместной деятельности,	До 10%

<p>За использование в процессе обучения и воспитания современных образовательных технологий, в том числе дистанционных.</p> <p>-Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ (с предоставлением в учебную часть электронной версии урока, занятия и др. или их фрагментов), видео, аудиоаппаратуры.</p> <p>-Применение здоровьесберегающих технологий и др.</p>	До 5%
-За организацию работы по изучению правил дорожного движения	До 5 %
<p>- Обобщение и распространение передового педагогического опыта (обобщения и распространения передового педагогического опыта: мастер-классы, открытые занятия, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, публикация работ, наставничество в отношении молодых специалистов).</p> <p><u>Уровни:</u> всероссийский; региональный; муниципальный; уровень учреждения.</p> <p>- Участие в методической работе (применение педагогическим работником его методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, рекомендованных педагогическим советом, муниципальными методическими объединениями педагогических работников образовательных учреждений или другими методическими службами)</p> <p>- Участие в работе временных рабочих творческих групп</p>	<p>До 20 %</p> <p>До 10 %</p> <p>До 5 %</p> <p>До 20 %</p> <p>До 30%</p>
За работу в жюри муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников, подготовку победителей и призёров II, III туров Всероссийской олимпиады.	До 5 %
За организацию конкурсного движения; За подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	До 20 %
За стабильно высокие индивидуальные достижения учащихся (оценивается каждый учащийся) За высокую результативность работы по предмету	До 50%
За своевременное и качественное предоставление отчетной документации по результатам работы	До 5%
За развитие материально-технической и дидактической базы учебного кабинета	До 20%
За организацию работы по выращиванию рассады в школьной теплице (подвальное помещение)	25 %