Управление образования Полысаевского городского округа
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
« Основная общеобразовательная школа № 32»

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Управляющего совета
_____ В.М. Бадашова
Протокол от 25.08.2016 г. № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Школа № 32»
_____ В.В. Черникова
Приказ от 25.08.2016 № 169

ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа № 32»

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации
_____ И.Ю. Попкова

Протокол от 25.08.2016 № 1

Принято
на общем собрании работников
школы

Протокол от 25.08.2016 № 1

Полысаево
2016

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 32» (далее школа) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 32» является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава школы, 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, директора школы, решений Педагогического совета школы.

1.2. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа № 32» 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 (70% от стимулирующего фонда);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (до 27%);
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3% от стимулирующего фонда при наличии экономии).

Долю каждого вида выплат школа определяет самостоятельно и

утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом и Управляющим советом.

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

2. Премиальные 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 Управляющего совета школы.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие. 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 образовательных организаций Полысаевского городского округа, их руководителей и педагогических работников.

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 директора школы.

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

2.3. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа № 32» по согласованию с выборным профсоюзным органом и Управляющим советом школы устанавливает

показатели стимулирования критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

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 школы индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте школы.

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 единицы оценки 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 – по итогам каждого месяца) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки премиальных выплат и, соответственно, размер начисленных выплат. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения предусматривается такой порядок.

2.5. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа № 32» 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, которые закрепляются в локальных актах организации.

2.6. Директор школы обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию 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 оценок за показатели стимулирования по видам выплат;
- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками школы по видам выплат (с учетом коэффициента увеличения педагогической (учебной) нагрузки в расчетном периоде);
- 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» единицы 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 рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику школы. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с Управляющим советом школы.

Работники школы 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 директор школы готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и Управляющим советом школы. Согласованный и утвержденный приказ по школе является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. Премиальные 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 Управляющего совета школы.

Перечень показателей стимулирования отражается в локальном акте школы, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 32».

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 школы; 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 школы среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы); выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников (работа с сайтом, техническое обслуживание компьютеров, работа в летнем оздоровительном и трудовом лагерях, работа кладовщика, работа по приему и передаче телефонограмм и другое).

3.1.1. Специальная выплата медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений Полысаевского городского округа, реализующих основные общеобразовательные программы осуществляется в следующих размерах:

– 1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам.

Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников:

– фельдшеры;

– медицинские сестры.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

– отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;

– систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;

– выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинским работникам назначается приказом директора школы сроком на квартал.

В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении в соответствии с абзацами четырнадцатым и пятнадцатым настоящего подпункта.

3.1.2. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (далее – выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям Школы соответственно) в следующих размерах:

– 1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям;

– 885 рублей педагогическим работникам (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный

руководитель, социальный педагог, педагог дополнительного образования), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

– воспитатели, младшие воспитатели, реализующие образовательную программу дошкольного образования;

– педагогические работники, реализующие образовательную программу дошкольного образования (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, социальный педагог, осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста (далее – воспитатели, младшие воспитатели, педагогические работники).

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

– отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

– отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

– систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении, находящемся на территории Кемеровской области и реализующем

образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

Для назначения надбавки издается приказ директора школы.

3.1.3. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам – молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

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.

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 директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим советом.

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

3.4. Перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы среди населения, выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, особо важных и срочных работ устанавливаются школой самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

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 и представителя Управляющего совета.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте школы, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

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

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам школы приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим советом школы в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

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.

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в Положении об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 32», приказах директора школы.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника школы.