Комитет образования и науки администрации города Новокузнецка

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа №69»

|  |  |
| --- | --- |
| **Согласовано:****Председатель****Управляющего Совета****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Грошевская Н.А.****«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.** |  **Утверждаю:** **Директор МБОУ «СОШ № 69»** **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Печенина Н.П.** **«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.**  **Приказ № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.** |

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО**

 **УЧРЕЖДЕНИЯ**

 **«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 69»**

**(новая редакция)**

Согласовано: Принято

Председатель ПК на общем собрании трудового

 коллектива

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Рожкова В.С.

 «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

 г. Новокузнецк

 **Положение**

**о стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №69»**

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников МБОУ «СОШ №69» осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения 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 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 (с 01.01.2012 года-31,1%) стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам (раздельный учет распределения стимулирующего фонда оплаты труда учителей – 23,2% и «прочего» персонала – 7,9%):

премиальные выплаты по итогам работы (60% от стимулирующего фонда);

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (20%);

выплаты за качество выполняемых работ (5%);

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет (10%);

иные поощрительные и разовые выплаты (5%) от стимулирующего фонда .

1.3.Экономия фонда оплаты труда учреждения и неиспользованные средства стимулирующего ФОТ направляются на увеличение премиальных выплат по итогам работы (по баллам).

1.4. 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 учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя трудового коллектива и представителя органа государственно-общественного управления.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности ***за четверть.*** Конкретные периоды, за которые устанавливаются данные выплаты определяются положениями об оплате труда учреждения. Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

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 определяется Положением учреждения.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным органом трудового коллектива и органом государственно-общественного управления устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

2.4. Максимальное количество баллов по категориям работников учреждения по отношению к максимальному количеству баллов учителей (100 баллов) составляет следующее соотношение:

- по административно-управленческому персоналу – 40 баллов,

- по учебно-вспомогательному персоналу - 50 баллов,

-по педагогическому персоналу, не осуществляющему образовательный процесс – 60 баллов,

- по младшему обслуживающему персоналу – 30 баллов.

2.5.В целях проведения анализа уровня материальной заинтересованности работников учреждения в достижении более высоких результатов деятельности проводится кластирование по 4 группам качества в зависимости от количества набранных баллов. Устанавливается следующее соотношение между группами от максимального количества баллов по категориям работников:

**Учителя:**

**1 группа - до 20% -20 баллов;**

**2 группа – от 21до 60% -21-60 баллов;**

**3 группа – от 61 до 80% -61-80 баллов;**

**4 группа – от 81 до 100% -81-100 баллов.**

 АУП ПП УВП МОП (баллы)

**1 группа 8 12 10 6**

**2 группа 9 - 24 13- 39 11- 35 7 - 20**

**3 группа 25 - 35 40- 50 36 – 44 21 - 26**

**4 группа 36 - 40 51 -60 45 - 50 27 - 30**

2.6.На основании установленных групп качества производится их повторная оценка по следующему принципу:

 \* первая группа качества оцениванию не подлежит. Это означает, что работникам учреждения, набравшим количество баллов в пределах первой группы качества, премии из стимулирующего фонда не устанавливаются.

 \* Второй группе качества устанавливается оценка в размере 1 единицы.

 \* Третьей группе качества оценка устанавливается в размере 2 единиц.

 **\*** Четвертой группе качества оценка устанавливается в размере 4 единиц.

В итоговое количество баллов по учреждению берутся баллы 2,3,4 групп качества (отдельно для учителей и прочего персонала) с учетом повышающих коэффициентов.

**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;

в процентном отношении к окладу, должностному окладу (ставке);

в абсолютном значении;

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

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 учреждения по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости единицы оценки отдельно по учителям и прочему персоналу.

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 оценок учителями и «прочим» персоналом (ведется раздельный учет по этим категориям) с 01.09.2011г. учреждения по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения предусматривается такой порядок.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости единицы оценки; возможность перерасчета стоимости единицы оценки в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах учреждения.

2.6. 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 отдельно по учителям и прочему персоналу;

итоговом количестве набранных оценок учителями и прочими 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 отдельно учителей и «прочему» персоналу по соответствующей выплате) отдельно по учителям и «прочему» персоналу.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику учреждения. Решение комиссии согласовывается с выборным органом трудового коллектива , а также с управляющим советом.

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 трудового коллектива и управляющим советом учреждения. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

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

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя трудового коллектива, а также представителя органа государственно-общественного управления.

Перечень показателей стимулирования отражается в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

 **3.Выплаты за интенсивность и высокие результаты**

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора по согласованию с выборным органом трудового коллектива и органом государственно-общественного управления учреждения по должностям работников учреждения в виде премий (отдельно учителям и прочему персоналу):

Перечень единовременных премий за интенсивность и высокие

 результаты работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п\п | Виды работ, за которые установлены доплаты за работу, производимую в особых условиях  | Размеры доплат в абсолютном значении |
|  |  За качественную подготовку материала и результативное участие в конкурсах педагогического мастерства |  Районный уровень-2 тыс. рублей;городской уровень-3 тыс. рублей.Участие в федеральных проектах - 2 тыс. руб. |
|  | За оформление документации (составление программ, пас порта кабинета, договора, слайдов по темам и предметам, разработка методических пособий) | 1 тыс. руб. |
|  |  За высокие результаты ЕГЭ (наличие обучающихся, набравших от 80 до 100%) | от 80-90 баллов-2 тыс. рублей от 90-100 баллов- 3 тыс. рублей  |
|  | За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения (расшифровка при издании приказа.) | Районный уровень мероприятия-3 т. рублей; школьный уровень – 2 тыс. рублей.  |
|  |  Результативная подготовка обучающихся и победы в олимпиадах, конкурсах, научно- практических конференциях. | Победители и призеры:районный уровень-1 т. рублей;муниципальный уровень-2 т. рублей;областной-3 т. рублей |
|  | За высокую организацию и проведение предметных Недель, месячников, Декад, общешкольных внеклассных мероприятий по предмету, фестиваля искусств.  | Средний уровень -1 т. рублейВысокий уровень-2 т. рублей |
|  | За качественную подготовку кабинетов и школы к началу учебного года, к лицензированию | Подготовка кабинета- 1 т.рублей; школы--4т. руб. |
|  | За подготовку школы и учебных кабинетов к зиме, санитарное состояние кабинетов. | Подготовка кабинета-500 рублей; школы--2т. руб. |
|  | За обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения | 1,5 т.руб.выполнение небольшого ремонта – 1 тыс. руб. |
|  | Дополнительные занятия с одаренными и со слабоуспевающими обучающимися.  |  Одно занятие-50 рублей |
|  | За качественную подготовку и проведение общешкольных праздников: Дня пожилого человека, учителя, матери, Новый год, 23 февраля, Дня открытых дверей, 8 марта, Дня Победы, Последнего Звонка, Дня Знаний, Дне Здоровья , Дня Науки, спортивных состязаний по различным видам спорта | Школьный уровень-2 т. рублей;районный уровень – 3 т. рублей;муниципальный уровень- 3,5 т. рублей |
|  | За проверку олимпиадных районных, городских работ обучающихся, а также по ЕГЭ и ГИА. | 1 день работы- 1,5 т.рублей  2 дня работы - 3т рублей. |
| 1.
 | За быструю и качественную ликвидацию крупной аварии, не причиненной материального ущерба ОУ.  | 4 т. рублей |
|  | За качественную стирку штор учебных и других кабинетов, рекреаций, уборку снега, работа на цветниках.  | 1 т. рублей  |
|  | За качественное выполнение работ по заполнению АИС, КПМО, школьного сайта, проведение мониторингов, заполнение баз данных по ЕГЭ и ГИА | за один мониторинг – 1тыс.руб.за два – 2 тыс. руб. |

 3.2. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников определяется учреждением, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевое значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

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, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.4. 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 трудового коллектива и представителя органа государственно-общественного управления. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

**4. Выплаты за качество выполняемых работ**

 4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с выборным органом трудового коллектива и органом государственно-общественного управления учреждения в виде премий в случаях:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п\п |  Единовременные премии, за которые установлены доплаты  | Размеры доплат в абсолютном значении |
|  1. |  За поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, главой муниципального образования, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия (в т.ч. отличник и почетный работник образования) Российской Федерации, Кемеровской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области | Поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации-3 т. рублей; Губернатором Кемеровской области-2 т. рублей; главой муниципального образования- 1 т. рублей; присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия (в т.ч. отличник и почетный работник образования) Российской Федерации, Кемеровской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области-3 тыс. рублей |
|  2. | За награждения Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, муниципального образования г. Новокузнецка и другими наградами и поощрениями | 2 тыс. рублей |
| 3. | За качественную подготовку и результативное участие в мероприятиях, направленных на повышение качества воспитательно-образовательного процесса:Дни науки, выставки - ярмарки, научно-практические конференции, семинары, мастер-классы, открытые уроки. | Школьный уровень-1т. рублей. Районный уровень-1,5 т. рублей.Муниципальный уровень-2,5 т. рублей.Региональный уровень-4 т. рублей |

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.

Порядок, размеры и условия назначения выплат за качество выполняемых работ оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

1. **Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет**

 5.1. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет, почетные звания устанавливаются отдельно учителям и прочему персоналу учреждения приказом директора по согласованию с выборным органом трудового коллектива и органом государственно-общественного управления учреждения выплачиваются ежемесячно .

5.2. Размер указанных выплат может устанавливаться учреждением, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в пределах средств фонда стимулирования.

5.3 Размер выплат за непрерывный стаж, выслугу лет, почетное звание максимальным значением не ограничен.

**6. Иные поощрительные и разовые выплаты**

6.1. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с выборным органом трудового коллектива и государственно-общественного управления учреждения.

6.2. Размер разовых выплат материальной помощи, установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда, может устанавливаться учреждением, 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 локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование разовых стимулирующих выплат и условия их предоставления | Размер премий |
| Премии к определенным датам *(свадьба, юбилей, рождение ребенка).* |  3 т. рублей. |
| Подготовка документов к прохождению ОУ процедуры лицензирования, аккредитации, проверке Кузбассобрнадзора, разработка основных образовательных программ по переходу на ФГОС и другое (*расшифровка при издании приказа)*  | 3,5т. руб. |
| За качественную работу по уборке школьной и прикрепленной за школой территории в течение городского месячника.  | Разовая уборка-250 рублей;Уборка в течение месячника- 4 т. руб. |
| Выход на пенсию по возрасту (женщины-55 лет, мужчины-60 лет) |  4т. рублей |
| **Материальная помощь** *(в случае экстренных ситуаций: материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма, смерть близкого человека и другое в личной жизни работника, тяжелое материальное положение)* | В случае экстренных ситуаций: материальных ущерб от стихийных бедствий-3 т. рублей;тяжелое материальное положение- 3 т. рублей; тяжелая болезнь, тяжелая травма, смерть близкого человека *-* 3000руб. |
| **Платное обучение** | 2 тыс. руб. семестр |