


Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Общеобразовательная школа-интернат № 30»

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулировании работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Общеобразовательная школа-интернат № 30»


СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
организации


О.Б. Роевко
протокол № 4 от 06.09.2019
заседания профсоюзного
комитета

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
трудового коллектива


О.Ю. Ратникова
протокол № 1 от 11.09.2019

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ
«Школа-интернат № 30»


О.А. Филвищенко
приказ № 119 от 12.09.2019



Кемерово 2019

Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано 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 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. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда в общем фонде оплаты труда 30 % из них на:

1.2.1. Премияльные выплаты по итогам работы (70% от доли стимулирующей части фонда оплаты труда) в т.ч.:

- премиальные выплаты по итогам работы педагогических работников (70% от суммы стимулирующего фонда);

- премиальные выплаты по итогам работы АУП, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (30% от суммы стимулирующего фонда);

1.2.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы (15%) в т.ч.:

- премии за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам (60% от суммы стимулирующего фонда);

- премии за интенсивность и высокие результаты работы АУП, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу (40% от суммы стимулирующего фонда);

1.2.3. Премии за качество выполняемых работ (5 %) в т.ч.:

- премии за качество выполняемых работ педагогическим работникам (60% от суммы стимулирующего фонда);

- премии за качество выполняемых работ АУП, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу (40% от суммы стимулирующего фонда);

1.2.4. Премии за стаж непрерывной работы, выслугу лет (7 %);

1.2.5. Иные поощрительные и разовые премии (3% от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии).

1.3. Показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих премий в разрезе категорий работников, которые могут оцениваться количеством баллов, устанавливаются по согласованию с профсоюзным органом.

1.4. Размер причитающихся стимулирующих премий работникам учреждения определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости единицы балла.

1.5. Сроки рассмотрения и установления стимулирующих премий по видам могут отличаться между собой.

1.6. Порядок и условия установления стимулирующих премий руководителю учреждения регламентируются нормативно-правовым актом органа местного самоуправления.

1. Стимулирующие надбавки по итогам работы.

2.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается для каждой категории работников учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей.

2.2. Установление премии работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется членами мониторинговой группы (далее – комиссия), с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

2.3. Перечень показателей стимулирования работников по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, который является неотъемлемой частью положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, регламентирующего порядок и условия оплаты труда работников учреждения (Приложение № 1).

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании их деятельности за отчетный период.

2.4. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования работников учреждения устанавливаются индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов.

Если у индикатора измерения показателя премирования имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма баллов по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма баллов по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку работника учреждения.

2.5. Руководитель учреждения обеспечивает представление в мониторинговую группу в установленные сроки оценочных листов (сентябрь-декабрь, январь-август) на работников учреждения и аналитическую информацию о:

- набранных суммах оценок за показатели стимулирования по каждому работнику;

- итоговом количестве набранных баллов по всем работникам учреждения;
- плановом размере стимулирующего фонда, предназначенного на установлении премии по итогам работы и фактически начисленных суммах, исчисленным нарастающим итогом с начала года;
- «стоимости» единицы балла (плановый размер стимулирующего фонда, предназначенный на установление премии по итогам работы за вычетом фактически начисленных сумм, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленный на итоговую сумму набранных баллов всех работников учреждения).

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- Педагогический персонал (учитель, воспитатель, учитель-логопед) – 100 баллов;
- Прочий педагогический персонал (ПДО, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, библиотекарь) – 60 баллов;
- 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 (не позднее, чем за неделю до начала работы комиссии) в котором работник оценивает результаты своей работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

2.6.2. Заполненные работниками оценочные листы передаются членам мониторинговой группы из числа:

- Педагогический персонал – заместителю директора по учебно-воспитательной работе;
- Работники учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – заместителю директора по административно-хозяйственной работе;
- Работники административно - управленческого персонала – мониторинговой группе;
- Мониторинговая группа - директору учреждения.

2.7. Размеры премиальной надбавки, устанавливаемой работникам учреждения рассматриваются комиссией и согласовываются с представителем профсоюзной организации.

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

Решение об установлении размера премии работникам по итогам работы комиссия принимает открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор издает проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения. Согласованный и

утвержденный приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

2.8. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премия за месяц, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

2.9. Вновь принятым работникам премия устанавливается по результатам отчетного периода при предоставлении оценочного листа с предыдущего места работы и выплачивается ежемесячно до наступления следующего срока установления стимулирующей выплаты.

2.9.1. Вновь принятым работникам (не менее чем на 0,5 ставки), которые не могут предоставить оценочный лист, премия устанавливается в размере: педагогическим работникам - 1500 рублей, прочему персоналу – 1 000 рублей и выплачивается ежемесячно до наступления следующего срока установления стимулирующей выплаты.

2.10. Временная нетрудоспособность работника по состоянию здоровья не является основанием для лишения работника права на стимулирующие выплаты за отработанный период времени. В случаях нетрудоспособности работника в течение всего отчетного периода сохраняется количество баллов за предыдущий период.

2.11. При возникновении перерасхода фонда оплаты труда в расчетном периоде возможен перерасчет стоимости единицы балла. Экономии средств фонда оплаты труда (компенсационной, централизованной и стимулирующей части) руководитель вправе направить на увеличение работникам ранее установленного размера начисленных премиальных выплат за показатели стимулирования путем перерасчета стоимости балла с учетом сложившегося в расчетном периоде по учреждению размеру экономии. В этом случае, в дополнение к первоначальному приказу издается новый приказ с указанием нового размера премиальной надбавки, установленной работникам учреждения на оставшийся период (до наступления следующего срока установления надбавки), с приложением к приказу расчета новой стоимости балла.

3. Стимулирующие премии за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления по должностям работников учреждения.

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); премии 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; интенсивность труда (наполняемость класса выше нормы);

стимулирующая выплата медицинским работникам общеобразовательных учреждений для детей с ограниченными возможностями здоровья;

стимулирующая выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам.

3.1.3. Специальная выплата медицинским работникам общеобразовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным и основным общеобразовательным программам (далее - выплата медицинским работникам), назначается в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам;
885 рублей санитаркам.

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 по возрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя учреждения 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 одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении.

3.1.4. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) в размере 8046 (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 N 86-ОЗ "Об образовании".

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 и медицинского работника.

3.1.5. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов муниципальных образовательных учреждений, в размере 5748 (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

3.2. Показатели стимулирования (индикаторы их измерения, значение индикатора) 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 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).

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя органа государственного-общественного управления. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы:

Пункт	Наименование премии	Размер премии, руб.
3.5.1.	особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения)	2000
3.5.2.	организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения	3000
3.5.3.	выполнение ремонтных работ помещений образовательного учреждения (пищеблок, овощехранилище, школьные коридоры, лестничные марши), заготовка овощей и ягод в течение всего года	1100
3.5.4.	привлечение внебюджетных средств	1000
3.5.5.	оснащение кабинета наглядно-дидактическим материалом (счетный материал, карточки для индивидуального пользования, плакаты собственного изготовления, аудио и видео материалы)	300
3.5.6.	организацию психолого-медико-педагогического сопровождения (за работу с картой и программами индивидуального развития ребенка)	1000
3.5.7.	успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	2000
3.5.8.	подготовку учреждения к началу учебного года	1000
3.5.9.	организацию и проведение массовых мероприятий городского, областного, регионального уровней	3000
3.5.10.	ведение табеля учета рабочего времени	3000
3.5.11.	обслуживание информационного сайта школы-интерната (ведение федерального мониторинга КПОМО, заполнение показателей АИС ЗиС, «Школа 2.0»), bus.gov.ru, СБИС, Госуслуги, zakupki.gov.ru . Периодичность обновления по мере поступления новой информации, но не реже чем 2 раза в месяц)	4500
3.5.12.	работу с пенсионным фондом (персонифицированный учет)	1500
3.5.13.	работу с ветеранами (организация встреч с ветеранами, посещение на дому, подарки к празднику)	1000
3.5.14.	председателя профсоюзного комитета (урегулирование коллективных трудовых споров, контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, заключение и реализация коллективного договора)	1400
3.5.15.	разъездной характер работы	300
3.5.16.	сопровождение детей на школьном автобусе	1000
3.5.17.	исполнение обязанностей ответственного за электрохозяйство (оперативное обслуживание электроустановок и ликвидация аварийных ситуаций, обучение, инструктирование, проверка знаний и допуск к самостоятельной работе электрического персонала, разработка и ведение документации по вопросам организации эксплуатации электроустановок)	4500
3.5.18.	проведение соревнований в учреждении, подготовка команд к участию в соревнованиях различного уровня	1000

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 учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен:

Пункт	Наименование премии	Размер премии, руб.
4.3.1.	Премии к профессиональным праздникам, знаменательным, праздничным датам: День защитника Отечества, Международный женский день 8 Марта; юбилейной дате учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет), юбилейной дате руководителя и работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет)	до 3000
4.3.2.	Премии за организацию и проведение городских и областных мероприятий, реализацию городских акций и проектов на высоком уровне: - с численностью до 500 человек - от 501 до 1000 человек - свыше 1001 человека	3000 4000 5000

4.4. Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

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

4.5.1. на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – от 3000 до 5000 рублей.

4.5.2. в связи с пожаром, кражами, затоплением или другими природными аномалиями; в связи со смертью близких родственников – 5000 рублей.