

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель ПК

М.С. Прохорова

«19» 09 2019 год



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор школы

О.А. Зайцева

«02» 09 2019 год

пр. № 104/109



## Положение

### об условиях установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Румянцевская средняя общеобразовательная школа»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования городского округа Истра Московской области, утверждённым постановлением Главы №3715/8 от 26.08.2015 с Изменениями: №5653/8 от 29.08.2016, №7091/10 от 18.10.2016, №375/1 от 26.01.2016, № 1913/3 от 22.03. 2017, №4481/6 от 28.06.2017, №6897/9 от 13.09.2017, №8836/12 от 04.12.2017, № 9368/12 от 27.12.2017, №1241/3 от 21.03.2018, № 4924/8 от 31.08.2018, 3 575 /6 от 24.06.2019, Уставом общеобразовательного учреждения и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Румянцевская средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту – образовательная организация), в целях повышения материальной заинтересованности работников муниципальных образовательных учреждений в повышении качества и результативности управленческой деятельности, развитии творческой активности и инициативы, повышении качества предоставления образовательных услуг, стимулирования деятельности квалифицированных кадров в системе образования.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок установления выплат стимулирующего характера и премирования работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Румянцевская средняя общеобразовательная школа».

1.3. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда

#### 2. Установление выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера муниципальному образовательному учреждению устанавливаются на основании Постановления Главы администрации городского округа Истра из средств фонда оплаты труда учреждения и составляют от 1% до 30% фонда оплаты труда учреждения в пределах выделенных ассигнований согласно пункту 5.1 Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Истра».

2.2 Учреждение осуществляет выплаты стимулирующего характера из бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда и средств, полученных от платных дополнительных образовательных и иных, предусмотренных уставом образовательного учреждения услуг, предпринимательской и иной приносящей доходы деятельности в порядке, установленном Администрацией городского округа Истра, в ведении которого находится образовательное учреждение. Данные выплаты устанавливаются как основным работникам, так и совместителям. В случае увольнения сотрудников остаток стимулирующих выплат за полугодие выплачивается единовременно. Вновь поступившим

сотрудникам стимулирующие выплаты выплачиваются после подведения итогов работы в данном учреждении в сроки, установленные Положением по стимулирующим выплатам.

2.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ежегодно. Надбавки за сложность и напряжённость носят постоянный характер (ежемесячные) и вносятся в тарификационный список, премирования и поощрительные выплаты производятся ежемесячно равными долями. В первом полугодии (с января по июнь включительно) выплачивается стимулирующая надбавка, рассчитанная по итогам второго полугодия предшествующего года. Во втором полугодии (с июля по декабрь включительно) выплачивается стимулирующая надбавка, рассчитанная по итогам первого полугодия текущего года.

2.3 Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений устанавливаются на основании Постановления Главы администрации городского округа Истра, по представлению Управления образованием на основании решения муниципального государственного совета (далее Совет), итогов выполнения муниципального задания образовательным учреждением, результатов деятельности работников, целевых показателей деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором, мнения представительного органа работников. Работникам учреждений выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя на основании решения Управляющего совета по согласованию с профсоюзной организацией.

2.4 Управляющий Совет образовательного учреждения определяет по согласованию с профсоюзной организацией долю стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемую на выплату по категориям работников, долю руководителя общеобразовательного учреждения.

2.5 В целях поощрения работников, имеющих нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник просвещения», а также почетное звание «Почетный работник» в соответствии с Постановлением администрации городского округа Истра № 6897/9 от 13.09.2017 г. из стимулирующей части фонда оплаты труда производится выплата в размере 3000,00 рублей на 01 сентября.

2.6 Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счёт бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счёт средств, полученных от платных дополнительных образовательных и иных, предусмотренных Уставом общеобразовательного учреждения услуг, предпринимательской и иной приносящей доходы деятельности на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 3-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

2.7 Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счёт бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера его должностного оклада. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счёт средств, полученных от платных дополнительных образовательных и иных предусмотренных уставом образовательного учреждения услуг, предпринимательской и иной приносящей доходы деятельности, руководителю учреждения устанавливается в размере до 3-кратного размера его должностного оклада.

2.8 Премирование не производится или снижается при наличии дисциплинарного взыскания и обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении

### 3. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений

3.1 Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям, производятся

- при условии осуществления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс;
- в соответствии с критериями, утверждаемыми Положением «Об установлении выплат стимулирующего характера, премирования работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Истра»

3.2 Премирование и поощрительные выплаты руководителю выплачиваются ежемесячно и оцениваются по следующим показателям и критериям качества и результативности труда:

№	Критерий	Показатели	Шкала
1	<i>Качество и общедоступность общего образования в учреждении</i>	Общие показатели успеваемости обучающихся на уровне муниципального образования по результатам аттестации.	0 – 5
		Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом.	0 – 5
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.	0 – 3
		Уровень организации и проведения итоговой аттестации.	0 – 2
		Результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях) и организации повышения квалификации кадров.	0 – 5
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений.	0 – 2
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов.	0 – 5
		Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении.	0 – 3
2	<i>Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</i>	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств в соответствии с современными требованиями к условиям осуществления образовательного процесса (за основу берется экспертиза условий, проводимая в соответствии с требованиями электронного мониторинга РКПМО по благоустроенности и оснащенности ОУ); отсутствие предписаний территориальных органов Роспотребнадзора, органов Госпожнадзора.	0-15
3	<i>Кадровые ресурсы учреждения</i>	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав.	0 – 3
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов	0 – 3

		и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, профессиональных конкурсах, конференциях).	
		Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.	0 – 2
		Доведение средней заработной платы до установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждений в Московской области	0 – 2
4	<i>Социальный критерий</i>	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах.	0 – 3
		Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы.	0 – 3
		Уровень организации профилактической и реабилитационной работы -с детьми «группы риска»; -по предупреждению проявления жестокого обращения с детьми; -по профилактике несчастных случаев	0 – 3
		Уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков.	0 – 3
		Занятость обучающихся во внеурочное время.	0 – 3
5	<i>Эффективность управленческой деятельности</i>	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.)	0 – 3
		Исполнительская дисциплина.	0 – 3
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций; отсутствие нарушений в выполнении лицензионных и аккредитационных показателей; организация и обеспечение деятельности уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса	0 – 3
		Результативность финансово-хозяйственной деятельности.	0 – 3
		Повышение квалификации, профессиональная переподготовка в сфере менеджмента.	0 – 3
6	<i>Сохранение здоровья обучающихся в учреждении</i>	Высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся; отсутствие несчастных случаев и чрезвычайных происшествий	0 – 3
		Снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки	0 – 3
		Организация обеспечения и охват обучающихся горячим питанием	0 – 3
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-спортивные мероприятия и т.п.)	0 – 3

	Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья.	0 – 3
--	--	-------

#### **4. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам образовательного учреждения**

4.1 Выплаты педагогическим работникам образовательного учреждения устанавливаются на заседании Управляющего Совета учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и производятся на основании приказа руководителя.

4.2 Премирование и поощрительные выплаты работникам образовательного учреждения выплачиваются ежемесячно.

4.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются всем категориям работающих в пределах выделенных бюджетных ассигнований по критериям, разработанным учреждением.

4.4. Порядок премиальных выплат по итогам года производится с учётом результатов деятельности работников (в пределах выделенных бюджетных ассигнований), согласовывается с управляющим советом и утверждается локальными актами.

4.5. Для измерения результативности труда педагогических работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

4.6. Порядок определения размера стимулирующих выплат:

- производится подсчет баллов по результатам полугодия по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника;
- суммируются баллы, полученные всеми работниками;
- размер стимулирующей части ФОТ, запланированной на конкретный период, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;
- денежный вес умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю.

4.7. Отпуск оплачивается работнику исходя из средней заработной платы, в котором учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска, до начала занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы учителя, в которой учтены стимулирующие выплаты.

4.8. Премирование и поощрительные выплаты педагогическим работникам выплачиваются ежемесячно и оцениваются по показателям и критериям качества и результативности труда.

## **5. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления и выплат**

5.1. Выплаты стимулирующего характера штатным работникам устанавливаются за качество выполняемой работы, за достижение высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряженность, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

5.1. Выплаты стимулирующего характера за результативность работы за полугодие:

5.1.1. Расчёт выплат стимулирующего характера за результативность работы за полугодие производится на основании критериев, установленных разделом VII настоящего положения.

Каждому критерию присваивается определённое максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в предлагаемой таблице равна 100). Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

5.1.2. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за полугодие каждому работнику и обоснование данного расчёта производится комиссией общеобразовательной организации, создаваемой на основании приказа руководителя два раза в год: в сентябре за период деятельности с января по июль, и в январе за период с сентября по декабрь.

Произведённый комиссией расчёт с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём комиссии. Протокол направляется в Управляющий совет общеобразовательной организации для согласования произведённого расчёта количества баллов и стоимости одного балла выплат стимулирующего характера. Протокол направляется в Управляющий совет в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

5.1.3. В срок, не позднее 20 числа каждого месяца, на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательной организации и с учётом мнения Управляющего совета, руководитель издаёт приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательной организации за результаты их работы за полугодие.

5.2. Выплаты являются постоянной дополнительной денежной доплатой к должностному окладу. Выплаты устанавливаются в определенной фиксированной денежной сумме.

5.3. Конкретный размер доплаты конкретному работнику определяется в рублях, фиксируется в приказе по ОО с указанием срока установления доплаты и выплачивается равными долями ежемесячно согласно фактически отработанному времени.

5.4. Единовременное премирование работников:

5.4.1. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности.

5.4.2. Единовременное премирование работников осуществляется за счёт остатка средств предусмотренных за выплату руководителю общеобразовательной организации.

5.4.3. Единовременное премирование работников общеобразовательных учреждений осуществляется на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

- 5.4.4. При наличии у работника общеобразовательного учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.
- 5.5. Вновь поступившим сотрудникам стимулирующие выплаты выплачиваются после подведения итогов работы в МОУ «Румянцевская СОШ» в сроки установленные Положением по стимулирующим выплатам.

## **6. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера**

- 6.1. Производится подсчёт баллов каждому работнику за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера.
- 6.2. Баллы, полученные всеми работниками, суммируются отдельно по каждой категории работников общеобразовательной организации. То есть, отдельно суммируются баллы, полученные заместителями руководителя общеобразовательного учреждения, педагогическими работниками и т.д.
- 6.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников (заместителей руководителя, педагогических работников и т.д.) разделить на общую сумму баллов, полученных работниками этой категории. В результате, для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.
- 6.4. Этот показатель (денежный вес) умножить на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику общеобразовательной организации на текущий период.

## **7. Показатели и критерии качества и результативности труда работников**

- 7.1. Критерии качества и результативности труда работников общеобразовательной организации разрабатываются общеобразовательной организацией самостоятельно. Критерии качества и результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников общеобразовательной организации:
- для заместителей руководителя общеобразовательной организации;
  - для педагогических работников общеобразовательной организации;
  - для учебно-вспомогательного персонала общеобразовательной организации
  - для обслуживающего персонала общеобразовательной организации.

## **8. Лишение и снижение доплат.**

- 8.1. Решение об изменении или лишении стимулирующих доплат принимается Управляющим советом образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.
- 8.2. Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:
- за невыполнение должностных обязанностей;
  - за нарушение трудовой дисциплины;
  - в случае обоснованных жалоб родителей на действия сотрудника.
- 8.3. Руководитель должен уведомить работника в письменной форме об изменении доплат.
- 8.4. В связи с основаниями пункта 6.2. настоящего положения Управляющий совет имеет право изменить сумму стимулирующей части оплаты труда на один месяц (и более) или снять у работника стимулирующие выплаты