

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДА МОСКВЫ «РОМАНОВСКАЯ ШКОЛА»
(ГБОУ Романовская школа)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета

Е.В. Трифонова
«01» 09 2016 г.



СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего
Совета

«01» 09 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ Романовская
школа

Т.Ю. Щипкова
«01» 09 2016 г.



**Положение о стимулировании работников
ГБОУ Романовская школа**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы Романовская школа (далее - образовательная организация) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001г. N 197-ФЗ, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Москвы от 24.10.2014г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», Постановлением Правительства Москвы от 22 марта 2011г. №86-1Ш «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 года № 40 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы» (с учетом изменений в редакции приказа Департамента образования города Москвы от 28.08.2015 года № 2055), Уставом ГБОУ Романовская школа.

1.2. Целью настоящего Положения является определение принципов формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, применяемых в образовательной организации в целях повышения мотивации работника к качественному труду и поощрения за результаты его труда.

1.3. Задачей настоящего Положения является создание условий для осуществления стимулирующей части фонда оплаты труда, в зависимости от результатов и качества работы работников, а так же их заинтересованности в эффективном функционировании образовательной организации, в повышении качества оказываемых услуг.

1.4. Положение содержит единые принципы установления стимулирующих выплат работникам образовательной организации, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.5. Порядок, размер и сроки выплат стимулирующего характера для каждой категории работников согласовываются с управляющим советом образовательной организации, первичной профсоюзной организацией образовательной организации и утверждаются приказом директора образовательной организации.

1.6. Настоящее Положение определяет порядок, размер и сроки выплат стимулирующего характера, не вошедшие в Положение о системе оплаты труда работников ГБОУ Романовская школа.

2. Виды стимулирования

Для реализации поставленных целей в образовательной организации вводятся следующие виды морального и материального поощрения работников:

2.1. Морального поощрения:

- благодарность;

- представление к награждениям: ведомственными наградами Министерства образования и науки РФ; наградами Департамента образования города Москвы.

2.1.1. Представление к награждению производится последовательно от уровня к уровню в следующем порядке:

- выдвижение кандидатуры профессиональным сообществом или родительским сообществом;

- обсуждение кандидатуры на совете трудового коллектива;

- принятие решения общим собранием трудового коллектива.

2.2. Материального поощрения:

- стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году или отчетном периоде;

- премии по результатам работы в текущем учебном году;

- разовые премии.

2.2.1. Стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году или отчетном периоде выплачиваются по результатам участия работника в достижении следующих результатов образовательной организации:

- вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;

- положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций);

- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.);

- эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;

- за осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией.

2.2.2. В образовательной организации могут применяться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;

- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;

- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся - призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций; а также достижения самих педагогических работников

- в связи с юбилеем;

- за деятельность Первичной профсоюзной организации;

- за организацию питания, контроль за питанием, оформление и ведение документации по организации питания, ведение документации по контингенту питающихся, организацию ужинов в дошкольных отделениях;

- за выполнение должностных обязанностей, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника;

- за высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективную производственную деятельность

- другие виды премиальных выплат.

3. Порядок формирования и распределения выплат стимулирующего характера

3.1. Назначение стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году или отчетном периоде, премий по результатам работы в текущем учебном году, а также разовых премий производится из стимулирующей части фонда оплаты труда по представлению Экспертной комиссии, согласовывается с Первичной профсоюзной организацией и Управляющим советом, утверждается приказом директора.

3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации для всех категорий работников образовательной организации формируется за счет:

- 100 процентов экономии по коммунальным платежам и фонду оплаты труда;
- экономии по материальным затратам;

- до 70 процентов средств, остающихся в распоряжении образовательной организации при осуществлении приносящей доход деятельности.

3.3. Порядок рассмотрения Экспертной комиссией образовательной организации вопроса о стимулировании работников устанавливается настоящим Положением.

3.3.1. Распределение премии по результатам работы в текущем учебном году, а также за предыдущий учебный период за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по бальной системе по решению Экспертной комиссии образовательной организации, на основании представления оценки результативности деятельности работника с учетом критериев и показателей эффективности (Приложение 1,2). Структура оценочного листа состоит из блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

3.3.2. Работники образовательной организации самостоятельно, в определенный отчетный период заполняют оценочный лист результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для дальнейшей передачи его в Экспертную комиссию для проверки и уточнения.

3.3.3. Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников образовательной организации являются:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3.3.4. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогических работников регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, ОГЭ;

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных организаций;

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;

- региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников;
- региональная программа мониторинговых исследований.

3.3.5. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования:

Категории работников	Основание для премирования
Педагогические работники	- подготовка обучающихся - победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников,

	<p>конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции)</p> <ul style="list-style-type: none"> - положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик - положительная динамика количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся. Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы - отсутствие правонарушений среди обучающихся - снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; - снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; - снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей), педагогических работников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций) - результативность проведения общешкольных мероприятий и участия в городских мероприятиях и проектах; - результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися. - другие основания
<p>Административно управленческий персонал</p>	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение утвержденного государственного задания - участие организации в городских общественно значимых мероприятиях - эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся - эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации - реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения - эффективная работа по организации учебно - воспитательного процесса - качественная организация предпрофильного и профильного обучения; - высокий уровень достижения показателей реализации по работе программы развития образовательной организации; - высокий уровень организации внутренней системы оценки качества образования - высокий уровень организации и проведения промежуточной аттестаций обучающихся;

	<ul style="list-style-type: none"> - качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательной организацией (Управляющий совет , педагогический совет, методический совет, органы ученического самоуправления); - высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательной организации
Иные работники	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение общественно значимых функций - высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность - участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся

3.3.6. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику.

3.3.7. Стимулирующие выплаты учителям и воспитателям ДО ГБОУ Романовская школа определяются двумя способами:

1 способ. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников, запланированный на период выплаты, делится на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях). Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат по каждому работнику.

2 способ. По результатам промежуточного мониторинга учебно-методической работы педагогов на предметных кафедрах Экспертной комиссии определяет 2-3 категории максимального начисления баллов и устанавливает сумму стимулирующих надбавок

3.3.8. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции образовательной организации.

3.3.9. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом образовательной организации, представляются на рассмотрение Экспертной комиссии не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.3.10. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений осуществляется заместителем директора, директором образовательной организации, членами Экспертной комиссии.

3.4. Стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году за отчетный период производятся ежемесячно.

3.5. Премии по результатам работы в текущем учебном году выплачиваются по следующему принципу:

- результаты работы за 1 полугодие (с сентября по декабрь) учитываются Экспертной комиссией, согласовываются с Первичной профсоюзной организацией и Управляющим советом, утверждаются приказом директора и выплачиваются одновременно;

- результаты работы за 2 полугодие (с января по июнь) учитываются Экспертной комиссией, согласовываются с Первичной профсоюзной организацией и Управляющим советом, утверждаются приказом директора и выплачиваются одновременно;

3.6. Разовые премии, приуроченные к празднованию Дня Учителя, Нового года, Международного женского дня 8 Марта и Дня Защитника Отечества 23 февраля согласовываются с Первичной профсоюзной организацией и Управляющим советом, утверждаются приказом директора и выплачиваются одновременно.

3.7. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования.

3.8. Отпуск оплачивается, исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий

оплачивается так же.

3.9. Общий объем всех выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации максимальным размером не ограничивается. Размер выплат стимулирующего характера определяется личным трудовым вкладом каждого работника с учетом конечных результатов работы образовательной организации и выплачивается в пределах средств фонда стимулирующих выплат.

3.10. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю образовательной организации определяются учредителем в зависимости от достижения показателей оценки деятельности образовательной организации и производятся, в том числе за счет средств, централизованных на указанные цели.

4. Порядок снижения или отмены стимулирующих выплат

4.1. Выплаты по результатам работы могут быть отменены в связи с ухудшением качества работы и ее результативности в отчетном периоде, не полном выполнении своих должностных обязанностей, низких показателях по основной работе или не представлении оценочного листа, а также в случае грубого нарушения трудовой дисциплины работником школы.

4.2. Решение об отмене стимулирующих выплат принимается Управляющим советом школы на основании ходатайства Экспертной комиссии, согласованного с Первичной профсоюзной организацией.

4.3. При увольнении работника, выплаты стимулирующего характера прекращаются с момента увольнения.

5. Порядок внесения изменений и дополнений в настоящее Положение

5.1. Настоящее положение может быть изменено по решению общего собрания трудового коллектива.

5.2. В случае необходимости внесения изменений в положение директор Школы создает инициативную группу, которая в течение двух недель разрабатывает изменения и дополнения к существующему положению.

5.3. Новая редакция положения согласовывается с Управляющим Советом, профсоюзным комитетом школы, утверждается и вводится приказом директора школы.