

«Согласовано»  
на педагогическом совете  
№ 1 от 31.08.2020 года

«Рассмотрено»  
на Управляющем совете  
№ 1 от 22.09.2020 года

«Утверждено»  
И.о. директора С.А. Калинова  
Приказ № 202 от 07.09.2020 года



**Положение**  
**О стимулировании труда руководящих работников**  
**муниципального казенного общеобразовательного учреждения**  
**«Шумская средняя общеобразовательная школа»**  
**на 2020-2021 учебный год.**

## с. Шум

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты и стимулирования труда между работодателем и заместителями директора муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Шумская средняя общеобразовательная школа»

1.2. Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденной Постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 № 173, Постановлением администрации Кировского муниципального района Ленинградской области от 26.06.2020 № 861 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Кировского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности».

1.3. Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

1.5. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решении совета депутатов МО Кировский район Ленинградской области от 03 июня 2020 года № 120 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений Кировского муниципального района Ленинградской области».

### 2. Размеры и порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по учреждению об утверждении положения об оплате и стимулировании труда руководящих работников учреждения.

При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2.2. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом

показатели	балл
Заместитель директора по учебной части и заместитель директора по воспитательной работе	
Качество итоговой аттестации 9,11 классов	10 б
высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса – системы оценки качества образования в школе	3б
Высокий уровень мониторинга воспитательной работы	3 б

	<ul style="list-style-type: none"> <li>качественное выполнение плана воспитательной работы;</li> <li>невыполнение плана воспитательной работы школы</li> <li>наличие новых форм внеклассной воспитательной работы</li> <li>высокие результаты по итогам участия в районных и областных мероприятиях воспитательной направленности (наличие победителей и призеров)</li> </ul>	36 -36 36 До 20 б
	<ul style="list-style-type: none"> <li>качественная организация систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации</li> <li>отсутствие систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации</li> <li>организация инновационной экспериментальной работы в образовательном учреждении</li> <li>Отсутствие нарушений норм и правил охраны труда в образовательном процессе</li> <li>100%-е выполнение образовательных программ и учебных планов</li> </ul>	36 0 5б 16 3 б
	<ul style="list-style-type: none"> <li>высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;</li> <li>Низкий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации</li> </ul>	2 б 0 б
	<ul style="list-style-type: none"> <li>качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой;</li> <li>отсутствие работы общественных органов самоуправления обучающихся</li> </ul>	5б -1б
	<ul style="list-style-type: none"> <li>сохранение контингента учащихся;</li> <li>наличие отсевов, скрытых отсевов в течение учебного года</li> </ul>	2б -1б
	<ul style="list-style-type: none"> <li>поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</li> <li>наличие обоснованных жалоб</li> </ul>	2 б -2б
	<ul style="list-style-type: none"> <li>своевременная разработка и реализация программ по антитеррористической защищенности и безопасности образовательного учреждения;</li> <li>наличие замечаний по срокам разработок планов ГОЧС, выполнению планов по ГОЧС</li> <li>отсутствие замечаний и предписаний по безопасности жизнедеятельности образовательного процесса</li> <li>наличие предписаний по безопасности жизнедеятельности образовательного учреждения</li> <li>оформление информационных стендов по безопасности жизнедеятельности</li> <li>отсутствие информационных стендов по безопасности жизнедеятельности</li> </ul>	2б -1б 3б -2б 1б -1б
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Своевременное и качественное ведение базы АРМ «Директор»</li> <li>Своевременное и качественное ведение базы «Апостроф»</li> </ul>	3б 10 б
	<ul style="list-style-type: none"> <li>соблюдение исполнительской дисциплины</li> </ul>	3б
	Участие в педагогических чтениях, семинарах	2б
	Обеспечение контроля за своевременной переподготовкой педагогических кадров и аттестацией пед. кадров.	5 б
	Обеспечение участия педагогических кадров в профессиональных творческих конкурсах	10 б

«Стоимость» одного балла рассчитывается исходя из сумм, имеющихся в фонде на дату распределения стимулирующих выплат.

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.
- Премия начисляется за фактически отработанное время.

Размер стимулирующих выплат верхним пределом не ограничен.



### **3. Порядок выплаты материальной помощи**

Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на оказание материальной помощи.

3.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

3.2. Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в пределах должностного оклада сотрудника и в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

3.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

3.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

3.5. По представлению руководителя, профкома, сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

3.6. Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

### **4. Заключительные положения**

4.1. Решения о материальном стимулировании руководящих работников по любым основаниям могут быть приняты только в пределах размера стимулирующей части фонда оплаты труда школы, принятого на текущий финансовый год. На цели материального стимулирования не допускается использование средств, направляемых на учебные расходы и базовую часть фонда оплаты труда школы.

4.2. Суммы экономии средств от доли стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирующие единовременные выплаты за успехи в педагогической деятельности, переносятся на другой квартал. Сложившаяся к концу финансового года экономия средств стимулирующей части фонда оплаты труда распределяется в виде

дополнительных выплат между работниками, достигшими в течении года наивысших положительных результатов педагогической деятельности и проявившими наибольшую активность в процедурах управления качеством образования в школе.