

**Кировское областное государственное общеобразовательное бюджетное учреждение
«Вечерняя средняя школа г. Котельнича»**

РАССМОТРЕНО
на областном совещании
с руководителями структурных
подразделений КОГОБУ ВСШ
г. Котельнича 04.02.2025

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
КОГОБУ ВСШ г. Котельнича
от 28.02.2025 № 39-од

**ПОДПРОГРАММА
«Система поощрений результативно работающих сотрудников,
включающая представления для награждений различного уровня»**

**ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного
учреждения «Вечерняя средняя школа г. Котельнича»

на 2024-2029 гг.

г. Котельнич
2025 г.

1. Паспорт Подпрограммы

Наименование	Содержание
Название Подпрограммы	Система поощрений результативно работающих сотрудников, включающая представления для награждений различного уровня
Задачи Подпрограммы	<ul style="list-style-type: none"> – Проверка локальных нормативных актов школы на соответствие единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, методическим рекомендациям по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций. – Анализ локальных нормативных актов школы на предмет уже имеющихся на начало реализации программы моделей материального и нематериального поощрения сотрудников и их эффективности. – Изучение нормативно-правовой базы по вопросу представления к наградам различного уровня (муниципальным, региональным, ведомственным, государственным). – Внесение изменений в локальные нормативные акты учреждения по итогам анализа. – Разработка единого локального нормативного акта о системе поощрения результативно работающих сотрудников и локального нормативного акта о наградной системе школы, включающей представление для награждений различных уровней. – Организация учёта наград, имеющихся у сотрудников, позволяющая определить потенциальных кандидатов для представлений к наградам каждого уровня. – Разработка перспективного плана-графика наградной деятельности в разрезе каждого сотрудника, предусматривающая сопровождение сотрудников и их стимулирование к профессиональным достижениям.
Планируемые результаты реализации Подпрограммы	<ul style="list-style-type: none"> – Установлено соответствие/несоответствие локальных нормативных актов школы единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, методическим рекомендациям по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, зафиксированы выявленные отклонения. – Выявлены уже имеющиеся на начало реализации программы модели материального и нематериального поощрения сотрудников, предусмотренные локальными нормативными

Наименование	Содержание
	<p>актами, а также фактически действующие, но не оформленные нормативно, их эффективность.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Собраны и изучены нормативно-правовые акты вопросу представления к наградам различного уровня (муниципальным, региональным, ведомственным, государственным): наименования наград, требования, сроки, графики, квоты, пакеты документов. Все руководители владеют информацией. – Локальные нормативные акты учреждения соответствуют единым рекомендациям по установлению систем оплаты труда работников, методическим рекомендациям по формированию системы оплаты труда, устранены выявленные отклонения. – Локальные нормативные акты предусматривают условия для оплаты труда в зависимости от результатов и качества работы, категории, не допускают дискриминацию – различия, исключения и предпочтения, не связанные с деловыми качествами и результатами труда работников, а также результатами деятельности организации. – Учтены рекомендации не вводить стимулирующие выплаты, в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры (например, стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др.), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся. – Утверждены локальный нормативный акт о системе поощрения результативно работающих сотрудников и локальный нормативный акт о наградной системе школы, включающей представление для награждений различных уровней, единые для всей школы. – Создана база данных, содержащая информацию о всех имеющихся наградах в разрезе каждого сотрудника, позволяющая оперативно получать данные. Информация о всех наградах собрана и внесена в базу. – Разработан перспективный план-график наградной деятельности в разрезе каждого сотрудника, в соответствии с которым осуществляется сопровождение сотрудников, разработка их индивидуальных планов методической, профессиональной, научной, конкурсной и другой деятельности, обеспечивающей достижение высоких результатов.
Сроки реализации	март 2025 г. – декабрь 2028 г.
Перечень мероприятий	<ul style="list-style-type: none"> – Проверка локальных нормативных актов школы на соответствие единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, методическим рекомендациям по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций. – Анализ локальных нормативных актов школы на предмет уже имеющихся на начало реализации программы моделей

Наименование	Содержание
	<p>материального и нематериального поощрения сотрудников и их эффективности.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Изучение нормативно-правовой базы по вопросу представления к наградам различного уровня (муниципальным, региональным, ведомственным, государственным). – Внесение изменений в локальные нормативные акты учреждения по итогам анализа. – Разработка единого локального нормативного акта о системе поощрения результативно работающих сотрудников. – Разработка единого локального нормативного акта о наградной системе школы, включающей представление для награждений различных уровней. – Создание базы данных, содержащей информацию о всех имеющихся наградах в разрезе каждого сотрудника. – Разработка перспективного плана-графика наградной деятельности в разрезе каждого сотрудника, в соответствии с которым осуществляется сопровождение сотрудников. – Разработка индивидуальных планов методической, профессиональной, научной, конкурсной и другой деятельности сотрудников, обеспечивающей достижение высоких результатов. – Принятие управленческих решений по эффективности реализации подпрограммы и её дальнейшему развитию.
<p>Образовательные адреса (структурные подразделения) применения</p>	<p>1) <u>КОГОБУ ВСШ г. Котельнича</u> (головное структурное подразделение):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 612607, Российская Федерация, Кировская область, город Котельнич, улица Даровская; <p>2) <u>филиал КОГОБУ ВСШ г. Котельнича в пгт Лесной Верхнекамского района:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 612815, Российская Федерация, Кировская область, Верхнекамский район, пгт Лесной, ул. Центральная, здание 4, ФКУ ИК-27 ОУХД УФСИН России по Кировской области; • 612815, Российская Федерация, Кировская область, Верхнекамский район, пгт. Лесной, ИК-25, ФКУ ИК-27 УФСИН России по Кировской области; <p>3) <u>филиал КОГОБУ ВСШ г. Котельнича в пгт Рудничный Верхнекамского района:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 612830, Российская Федерация, Кировская область, Верхнекамский район, пгт Рудничный, ул. Луначарского, здание 40/2, помещение 1002, ФКУ ИК-3 УФСИН России по Кировской области; <p>4) <u>филиал КОГОБУ ВСШ г. Котельнича в п. Сорда Верхнекамского района:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 612805, Российская Федерация, Кировская область, Верхнекамский район, п. Сорда, помещения №№ 11,13,14 в здании «Общежитие № 3» ФКУ ИК-29 ОУХД УФСИН России по

Наименование	Содержание
	<p>Кировской области;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 612805, Российская Федерация, Кировская область, Верхнекамский район, п. Созимский, ФКУ ИК-29 ОУХД УФСИН России по Кировской области; <p>5) филиал КОГОБУ ВСШ г. Котельнича в г. Кирово-Чепецке:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 613049, Российская Федерация, Кировская область, город Кирово-Чепецк, улица Овражная, д. 16, ФКУ ИК-5 УФСИН России по Кировской области; • 613040, Российская Федерация, Кировская область, город Кирово-Чепецк, д. Утробино, ФКУ ИК-11 УФСИН России по Кировской области; • 613040, Российская Федерация, Кировская область, город Кирово-Чепецк, ФКУ ЛИУ-12 УФСИН России по Кировской области; • 613048, Российская Федерация, Кировская область, город Кирово-Чепецк, проезд Западный, ФКУ КП-21 УФСИН России по Кировской области; <p>6) филиал КОГОБУ ВСШ г. Котельнича в г. Кирове № 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 610004, Российская Федерация, г. Киров, ул. Мопра, д. 1, ФКУ СИЗО-1 УФСИН России по Кировской области; <p>7) филиал КОГОБУ ВСШ г. Котельнича в г. Кирове № 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 610007, Российская Федерация, г. Киров, ул. Нагорная, д. 22, ФКУ СИЗО-2 УФСИН России по Кировской области; <p>8) филиал КОГОБУ ВСШ г. Котельнича в г. Омутнинске:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 612744, Российская Федерация, Кировская область, город Омутнинск, улица Трудовых Резервов, д. 125, ФКУ ИК-17 УФСИН России по Кировской области; <p>9) филиал КОГОБУ ВСШ г. Котельнича в п. Восточный Омутнинского района № 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 612711, Российская Федерация, Кировская область, Омутнинский район, п. Восточный, ФКУ ИК-6 УФСИН России по Кировской области; <p>10) филиал КОГОБУ ВСШ г. Котельнича в п. Котчиха Омутнинского района:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 612735, Российская Федерация, Кировская область, Омутнинский район, п. Котчиха, ФКУ ИК-1 УФСИН России по Кировской области».
Руководитель (ответственные) проектной группы	Заместитель директора по УВР Новоселов А.В.
Контроль реализации	Отчёт о реализации подпрограммы

2. Механизмы реализации Подпрограммы

Наименование подпрограммы	Наименование ресурсов	Наличие (по факту): количество и характеристики	Требуемые ресурсы
<p>Система поощрений результативно работающих сотрудников, включающая представления для награждений различного уровня</p>	<p>Нормативное правовое обеспечение.</p>	<p>Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., протокол № 11). Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций. Письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях». Распоряжение министерства образования Кировской области от 23.12.2022 № 1520 «О Почётной грамоте и Благодарственном письме министерства образования Кировской области». Закон Кировской области от 10.06.2015 № 548-ЗО № «О почётных званиях». Закон Кировской области от 08.10.2007 № 170-ЗО № «О почётных знаках Кировской области». Распоряжение министерства</p>	<p>Банк нормативных документов, регламентирующих вопросы награждения.</p>

Наименование подпрограммы	Наименование ресурсов	Наличие (по факту): количество и характеристики	Требуемые ресурсы
		<p>образования Кировской области от 05.06.2019 г. № 5-522 «О почетном звании Почетный наставник в сфере образования Кировской области».</p> <p>Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».</p> <p>Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 10.01.2019 г. № 5 «О ведомственном знаке отличия Министерства просвещения Российской Федерации, дающем право на присвоение звания «Ветеран труда».</p> <p>Указ Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».</p> <p>Письмо Управления Президента Российской Федерации по государственным наградам от 04.04.2012 № АК-3560.</p> <p>Указ Президента Российской Федерации от 11.04.2008 № 487 «О Почетной грамоте Президента Российской Федерации и благодарности Президента</p>	

Наименование подпрограммы	Наименование ресурсов	Наличие (по факту): количество и характеристики	Требуемые ресурсы
		<p>Российской Федерации». Методические рекомендации администрации Правительства Кировской области «О порядке оформления и представления документов о награждении государственными наградами Российской Федерации, наградами Кировской области».</p> <p>Указ Губернатора Кировской области от 26.04.2023 № 60 «О Премии Губернатора Кировской области лучшим педагогическим работникам областных государственных и муниципальных образовательных организаций «Педагогический талант».</p> <p>Постановление Правительства Кировской области от 21.04.2023 № 207-П «О премии Правительства Кировской области лучшим педагогическим работникам областных государственных и муниципальных образовательных организаций за значительный вклад в развитие малой Родины».</p>	
	Нормативное правовое обеспечение (ЛНА).	Коллективный договор, Положение об оплате труда, Положение о премировании, Положение о наставничестве.	
	Материально-техническое	Справочно-правовая система	

Наименование подпрограммы	Наименование ресурсов	Наличие (по факту): количество и характеристики	Требуемые ресурсы
	обеспечение: материально-техническая база, ЦОС, учебные кабинеты, ЭОР.	«Консультант Плюс», ресурсы органов государственной власти, портал «Единое содержание образования», «Школа Минпросвещения».	
	Кадровые ресурсы: укомплектованность педагогическими работниками с учетом необходимости удовлетворения образовательных потребностей.	Укомплектованность 100%.	Все мероприятия выполняются в рамках должностных обязанностей.
	Финансовые ресурсы	Бюджет образовательной организации	Дополнительные финансовые средства не требуются.

3. Критерии и показатели оценки реализации Подпрограммы

Задача	Описание результата	Количественные показатели
<p>Проверка локальных нормативных актов школы на соответствие единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, методическим рекомендациям по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций.</p>	<p>Установлено соответствие/несоответствие локальных нормативных актов школы единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, методическим рекомендациям по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, зафиксированы выявленные отклонения.</p>	<p>100%</p>
<p>Анализ локальных нормативных актов школы на предмет уже имеющихся на начало реализации программы моделей материального и нематериального поощрения сотрудников и их эффективности.</p>	<p>Выявлены уже имеющиеся на начало реализации программы модели материального и нематериального поощрения сотрудников, предусмотренные локальными нормативными актами, а также фактически действующие, но не оформленные нормативно, их эффективность.</p>	<p>100%</p>
<p>Изучение нормативно-правовой базы по вопросу представления к наградам различного уровня (муниципальным, региональным, ведомственным, государственным).</p>	<p>Собраны и изучены нормативно-правовые акты по вопросу представления к наградам различного уровня (муниципальным, региональным, ведомственным, государственным): наименования наград, требования, сроки, графики, квоты, пакеты документов. Все руководители владеют информацией.</p>	<p>100%</p>
<p>Внесение изменений в локальные нормативные акты учреждения по итогам анализа.</p>	<p>Локальные нормативные акты учреждения соответствуют единым рекомендациям по установлению систем оплаты труда работников, методическим рекомендациям по формированию системы оплаты труда, устранены выявленные отклонения.</p>	<p>100%</p>

Задача	Описание результата	Количественные показатели
	<p>Локальные нормативные акты предусматривают условия для оплаты труда в зависимости от результатов и качества работы, категории, не допускают дискриминацию – различия, исключения и предпочтения, не связанные с деловыми качествами и результатами труда работников, а также результатами деятельности организации.</p> <p>Учтены рекомендации не вводить стимулирующие выплаты, в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры (например, стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др.), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.</p>	
<p>Разработка единого локального нормативного акта о системе поощрения результативно работающих сотрудников и локального нормативного акта о наградной системе школы, включающей представление для награждений различных уровней.</p>	<p>Утверждены локальный нормативный акт о системе поощрения результативно работающих сотрудников и локальный нормативный акт о наградной системе школы, включающей представление для награждений различных уровней, единые для всей школы.</p>	<p>Два локальных нормативных акта.</p>
<p>Организация учёта наград, имеющихся у сотрудников, позволяющая определить потенциальных кандидатов для представлений к наградам каждого уровня.</p>	<p>Создана база данных, содержащая информацию о всех имеющихся наградах в разрезе каждого сотрудника, позволяющая оперативно получать данные. Информация о всех наградах собрана и внесена в базу.</p>	<p>100%</p>

Задача	Описание результата	Количественные показатели
Разработка перспективного плана-графика наградной деятельности в разрезе каждого сотрудника, предусматривающая сопровождение сотрудников и их стимулирование к профессиональным достижениям.	Разработан перспективный план-график наградной деятельности в разрезе каждого сотрудника, в соответствии с которым осуществляется сопровождение сотрудников, разработка их индивидуальных планов методической, профессиональной, научной, конкурсной и другой деятельности, обеспечивающей достижение высоких результатов.	Разработан план, охватывающий 100% от персонала учреждения.

4. Дорожная карта реализации Программы

Мероприятия	Срок реализации		Планируемый результат		Исполнитель	Ответственный
наименование мероприятия	плановая дата получения результата (дд.мм.гг)	фактическая дата (дд.мм.гг)	измеримый индикатор (показатель)	наименование продукта	Должность и ФИО работника ОО, ответственного за выполнение задачи	
1 этап						
Проверка локальных нормативных актов школы на соответствие единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, методическим	До 1 ноября 2025		Отчёт директору образовательной организации по итогам проверки, фиксирующий отклонения от рекомендаций, степень их допустимости и предложения по их устранению.	делопроизводитель, бухгалтерия, заместители директора, руководители структурных подразделений	директор	

Мероприятия	Срок реализации		Планируемый результат		Исполнитель	Ответственный
	плановая дата получения результата (дд.мм.гг)	фактическая дата (дд.мм.гг)	измеримый индикатор (показатель)	наименование продукта		
рекомендациям по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций.						
Анализ локальных нормативных актов школы на предмет уже имеющих на начало реализации программы моделей материального и нематериального поощрения сотрудников и их эффективности.	До 1 ноября 2025		Отчёт директору образовательной организации по итогам анализа, описывающий имеющиеся на начало реализации программы модели материального и нематериального поощрения сотрудников, предусмотренные локальными нормативными актами (ЛНА), а также фактически действующие, но не оформленные нормативно, их эффективность, предложения по совершенствованию ЛНА.	заместители директора (руководители филиала), руководители структурных подразделений, заместители директора по УВР	директор	
2 этап						
Изучение нормативно-правовой базы по вопросу представления к наградам различного уровня (муниципальным, региональным, ведомственным, государственным).	До 1 ноября 2025		База нормативно-правовых актов по вопросу представления к наградам различного уровня (муниципальным, региональным, ведомственным, государственным), определяющих наименования наград, требования, сроки, графики, квоты, пакеты документов. Все руководители прошли обучение по данному вопросу.	заместители директора (руководители филиала), руководители структурных подразделений, заместители директора по УВР	директор, заместители директора (руководители филиала)	

Мероприятия	Срок реализации		Планируемый результат		Исполнитель	Ответственный
	наименование мероприятия	плановая дата получения результата (дд.мм.гг)	фактическая дата (дд.мм.гг)	измеримый индикатор (показатель)		
Внесение изменений в локальные нормативные акты учреждения по итогам анализа.	До 1 февраля 2026		Новые редакции локальных нормативных актов или приказ о внесении изменений в локальные нормативные акты учреждения. ЛНА соответствуют единым рекомендациям по установлению систем оплаты труда работников, методическим рекомендациям по формированию системы оплаты труда, устранены выявленные отклонения.	делопроизводитель, директор, заместитель директора по УВР, общее собрание коллектива	директор	
Разработка единого локального нормативного акта о системе поощрения результативно работающих сотрудников.	До 1 февраля 2026		Положение о системе поощрения результативно работающих сотрудников.	заместители директора по УВР, заместители директора (руководители филиала)	заместитель директора по УВР Новоселов А.В., директор	
Разработка единого локального нормативного акта о наградной системе школы, включающей представление для награждений различных уровней.	До 1 февраля 2026		Положение о наградной системе школы.	заместители директора по УВР, заместители директора (руководители филиала)	заместитель директора по УВР Новоселов А.В., директор	
Создание базы данных, содержащей информацию о всех имеющихся наградах в разрезе каждого сотрудника.	До 1 сентября 2025		База данных, содержащая информацию о всех имеющихся наградах в разрезе каждого сотрудника, позволяющая оперативно получать данные. Информация о всех наградах собрана и внесена в базу.	заместители директора, руководители структурных подразделений	заместитель директора по УВР Новоселов А.В.	

Мероприятия	Срок реализации		Планируемый результат		Исполнитель	Ответственный
	наименование мероприятия	плановая дата получения результата (дд.мм.гг)	фактическая дата (дд.мм.гг)	измеримый индикатор (показатель)		
Разработка перспективного плана-графика наградной деятельности в разрезе каждого сотрудника, в соответствии с которым осуществляется сопровождение сотрудников.	До 1 декабря 2025, далее ежегодно		План-график наградной деятельности в разрезе каждого сотрудника, утверждённый руководителем учреждения.		заместители директора, руководители структурных подразделений	заместитель директора по УВР Новоселов А.В.
Разработка индивидуальных планов методической, профессиональной, научной, конкурсной и другой деятельности сотрудников, обеспечивающей достижение высоких результатов.	До 1 января 2025, далее ежегодно		Индивидуальные планы методической, профессиональной, научной, конкурсной и другой деятельности сотрудников.		сотрудники школы, заместители директора, руководители структурных подразделений	заместители директора
3 этап						
Принятие управленческих решений по эффективности реализации подпрограммы и её дальнейшему развитию	Декабрь каждого года, июль 2029		Отчёт о реализации подпрограммы, распорядительный акт о внесении изменений в подпрограмму		заместители директора по УВР, заместители директора (руководители филиала)	заместитель директора по УВР Новоселов А.В., директор

