

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего совета  
И.В.Трынова  
протокол № 1 от 27.08.2015г.  
заседания Управляющего совета

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной организации  
М.Ю.Алимбекова  
протокол № 24 от 27.08.2015г.  
заседания профсоюзного комитета

УТВЕРЖДАЮ:

Директор муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 65»  
Пятибратова Л.А.  
приказ № 725 от 27.08.2015г.

## Положение о стимулирующих выплатах работников МБОУ «СОШ № 65»

### 1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется 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 трудового 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. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения составляет 32,80 % (без учёта централизованного фонда, направляемого на стимулирование руководителя учреждения), из них 76,71% на выплаты стимулирования педагогического персонала.

Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, и распределяет его на стимулирующие выплаты в пределах рекомендуемых значений по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы (73,44% от стимулирующего фонда, из них 76,43% - выплаты педагогическому персоналу);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (20,44% от стимулирующего фонда, из них 73,41% - выплаты педагогическому персоналу);
- выплаты за качество выполняемых работ (0,14% от стимулирующего фонда, из них 100,00% - выплаты педагогическому персоналу);
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (5,98% от стимулирующего фонда, из них 90,94% - выплаты педагогическому персоналу).

Иные поощрительные и разовые выплаты производятся при наличии экономии фонда оплаты труда (не более 5 % от стимулирующего фонда).

Долю каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом и Управляющим советом.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

## 2. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей по основной должности.

2.2. Установление премияльной выплаты работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя Управляющего совета.

2.3. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам школы 3 раза в год на основании результатов их деятельности:

- в сентябре - по итогам III четверти и летнего периода, на срок с 01 сентября по 31 декабря;

- в январе - по итогам I полугодия, на срок с 01 января по 31 марта;

- в апреле - по итогам II четверти, на срок с 01 апреля по 31 августа.

Премияльные выплаты производятся ежемесячно до наступления следующего срока установления надбавки.

Размеры премияльных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Вновь принятым работникам, работникам вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, премияльные выплаты устанавливаются в размере 3000 рублей и выплачиваются ежемесячно до наступления следующего срока установления выплат в соответствии с условиями настоящего Положения, в дальнейшем - на общих основаниях.

Премияльные выплаты устанавливаются всем работникам школы (работающим, как по основному месту работы, так и по совместительству).

Работникам, работающим по совместительству, на неполную ставку премияльные выплаты устанавливаются в размере прямо пропорционально нагрузке (количества набранных баллов умножается на долю ставки).

2.4. Перечень показателей стимулирования работников учреждения (Приложение № 1 - 20) по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно, с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации и представителя Управляющего совета.

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

Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы его измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

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

Сумма баллов по индикаторам измерения составляет общий балл по показателю стимулирования.

Сумма баллов по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальный балл по показателю стимулирования.

Сумма максимальных баллов показателей стимулирования составляет итоговый максимальный балл работника учреждения.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает представление в комиссию по премированию в установленные сроки оценочных листов на работников учреждения и аналитическую информацию о:

- количестве набранных баллов за показатели стимулирования по каждому работнику;

- итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения, из них количество набранных баллов педагогическими работниками;
- плановом размере стимулирующего фонда, предназначенного на установление премии по итогам работы и фактически начисленных суммах, исчисленных нарастающим итогом с начала года;
- доля стимулирующего фонда предназначенного на установление премии педагогическим работникам, составляет не менее 70%. По сложившимся показателям за истекший период доля стимулирующего фонда предназначенного на установление премии педагогическим работникам составляет 76,71%;
- «стоимости» балла для педагогического персонала (76,71% стимулирующего фонда, деленного на итоговую сумму набранных баллов педагогическими работниками учреждения);
- «стоимости» балла для «прочего» персонала (23,29% стимулирующего фонда, деленного на итоговую сумму набранных баллов «прочими» работниками учреждения).

2.7. Комиссия по премированию рассматривает размеры премиальной выплаты по каждому работнику.

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

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

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель издает проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с Управляющим советом. Согласованный и утвержденный приказ (образец – Приложение № 22) является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

2.8. Премия за месяц, в котором работнику объявлено дисциплинарное взыскание, не выплачивается.

2.9. На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода может производиться перерасчет стоимости единицы оценки (балла) премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат. Руководитель учреждения вправе направить сложившуюся по учреждению экономию фонда оплаты труда (компенсационной части, централизованной и стимулирующей) в соответствующих долях, предназначенных на установление премии педагогическим и «прочим» работникам, на увеличение ранее установленных размеров премиальных выплат за показатели стимулирования, путем перерасчета стоимости балла (педагогического и «прочего» персонала).

В этом случае, в дополнение к первоначальному приказу издается новый приказ, с указанием нового размера премиальной выплаты, установленной работникам учреждения на оставшийся период времени (до наступления следующего срока установления надбавки), с приложением к приказу расчета новой стоимости балла педагогическому и «прочему» персоналу.

Повторного заседания премиальной комиссии и согласования нового размера премиальной выплаты с представителями профсоюзного комитета и Управляющего совета не требуется.

2.10. В учреждении устанавливается следующий порядок заполнения оценочных листов:

2.10.1. Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист (образец – приложение 21), в котором работник оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

2.10.2. Заполненные работниками оценочные листы передаются:

- Учителя – руководителю методического объединения учителей предметников;
- Педагогические работники, не осуществляющие учебный процесс - заместителю директора по воспитательной работе;

- Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – заместителю директора по АХР.

- Работники из числа административно- управленческого персонала - директору учреждения.

2.10.3. Установить максимальное количество баллов по следующим категориям работников:

- учителя, воспитатели – 100 баллов;

- административно управленческий персонал - 40 баллов, зав.библиотекой, заведующий хозяйством - 50 баллов;

- педагогический персонал – 100 баллов;

- учебно-вспомогательный персонал - 50 баллов, младший воспитатель – 40 баллов;

- обслуживающий персонал - 30 баллов.

2.10.4. Члены мониторинговой группы в составе: руководителя учреждения, руководителей методических объединений, заместителей директора по воспитательной, учебно-воспитательной работе, заместителя директора по административно-хозяйственной работе дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников. Руководитель учреждения дает оценку качества деятельности каждому работнику.

Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами мониторинговой группы, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами.

При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение комиссии.

2.10.5. Временная нетрудоспособность работника по состоянию здоровья не является основанием для лишения работника права на установление ему премиальных выплат за отработанный период времени.

2.10.6. Работникам, находившимся в длительном учебном отпуске, или на больничном листе более половины оценочного периода премиальные выплаты могут устанавливаться по результатам предыдущего периода.

2.10.7. Оценочные листы хранятся в школе в течение одного года.

### **3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы труда устанавливаются приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом и Управляющим советом, по должностям работников учреждения.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся премии:

- за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;

- за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;

- за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);

- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;

- за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;

- за интенсивность труда (наполняемость классов (групп) выше нормы);

- стимулирующая выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольной группы;

- стимулирующая выплата медицинским работникам.

3.2. Установить выплаты за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников учреждения, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей, включая выполнение особо важных и срочных работ,

особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, реализацию отдельных видов деятельности, выполнение особо важных и срочных работ, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

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, управлением образования администрации города Кемерово, администрацией учреждения.

3.4. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, отдельных видов деятельности:

Дополнительные виды работ:	Размер выплат, руб.
Прием, выдача и хранение ключей от учебных кабинетов школы, осуществление пропускного режима школы во время отсутствия охранника школы.	4000,00
Профилактическое обслуживание, устранение мелких неисправностей компьютеров. Организация консультативной и технической поддержки преподавателей и администрации школы при использовании новых программных средств.	3000,00
Доставка по назначению деловой корреспонденции	3000,00
Прием, оформление больничных листов работников, организация работы по социальному страхованию работников школы.	500,00
Сопровождение при перевозке детей на школьном автобусе: - за 1 рейс сопровождения в течение месяца (с понедельника по пятницу) - за 1 рейс сопровождения в течение месяца (по субботам). Размер общей выплаты за сопровождение детей при перевозке детей на школьном автобусе	600,00 240,00 4560,00
За организацию безаварийной перевозки детей на школьном автобусе	500,00
Организация работы по восстановлению и ремонту книжного фонда	500,00
Организация работы по ведению табеля работников школы	1500,00
Ведение электронной базы «Педкадры»	500,00
Ведение электронной базы РБД	500,00
Организация работы с электронной почтой	500,00
Организация питания обучающихся	2000,00
Организация сбора, систематизации, хранения школьной документации, выдача справок на основе сведений, имеющихся документов в архиве.	1000,00
Формирование, ведение мониторинга АИС, КПО, «Интернет-связь», Федеральный мониторинг ИКТ –проектов	1500,00
Организация работы по функционированию, поддержке, сопровождению, размещению информации на сайте школы, предотвращению несанкционированного доступа к сайту. За выполнение функций модератора сайта (просмотр контента на предмет нецензурной брани, оскорбительных высказываний, перехода на личности, оффтопика, спама, троллинга и прочего недопустимого поведения, применить санкции против нарушителя, редактирование материалов работников школы перед публикацией на школьном сайте, в соответствии с требованиями к школьному сайту)	4000,00
Организацию работы электронного журнала и дневника, ведение электронной школы 2.0.	1500,00
Организация работы с опекаемыми детьми	1500,00

Организация и ведение внеклассной работы с детьми (вид работы): - кружковая работа за 1 недельный час работы учителя: - имеющего высшую квалификационную категорию; - имеющего I квалификационную категорию; - имеющего соответствие занимаемой должности, или не имеющего квалификационной категории	340,00 320,00 290,00
Организация общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда	500,00
Организацию деятельности по оснащению, доставке, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования	1500,00
Организация работы с экстернами	1000,00
За подготовку и проведение консультаций с экстернами за 1 недельный час работы учителя в размере: - имеющего высшую квалификационную категорию; - имеющего I квалификационную категорию; - имеющего соответствие занимаемой должности, или не имеющего квалификационной категории.	50,00 45,00 40,00
Организация работы по наставничеству с молодыми специалистами	400,00
За составление, оперативное регулирование, корректировку и внесение изменений в расписание учебных занятий обучающихся очной и заочной форм обучения	4000,00
Организация работы – уполномоченного по правам участников ВОП	500,00
Организация работы по осуществлению закупок и оформлению контрактов (выполнение функций контрактного управляющего)	2000,00
За организацию и функционирование сенсорной комнаты для восстановления поведенческо-социальной адаптации и психоэмоционального равновесия обучающихся	1000,00

3.5. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольной группы устанавливается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям дошкольной группы;

885 рублей прочему педагогическому персоналу учреждений (старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольной группы вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие несчастных случаев и травм у детей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закалывающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольной группы назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником дошкольной группы должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку, назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником дошкольной группы должностных обязанностей более чем на ставку, размер выплаты не увеличивается.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольной группы назначается как по основному месту работы, так и работающим в учреждениях на условиях внешнего совместительства.

Для назначения выплаты издается приказ руководителя учреждения.

3.6. Специальная выплата медицинским работникам общеобразовательных учреждений, устанавливается (далее выплата медицинским работникам) в следующих размерах:

1885 рублей - медицинской сестре.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;
- выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации и диспансеризации детей подростков.

Выплата 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 осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей более чем на ставку, размер выплаты не увеличивается.

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

3.7. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам учреждения - молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

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

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

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.

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."

#### **4. Выплаты за качество выполняемых работ**

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам

учреждения приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом и Управляющим советом учреждения в виде премий в случаях награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, муниципального образования Кемеровской области.

4.2. Выплаты за качество и высокие результаты устанавливаются работникам учреждений в виде единовременных премий в случаях:

- награждения Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, департамента образования и науки Кемеровской области – 2000 рублей;

- награждения Почетной грамотой, благодарственным письмом Главы города, управления образования – 1000 рублей;

- присвоения почетного звания РФ «Заслуженный учитель», «Народный учитель» - 3000 рублей;

- награждения нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ», орденами и медалями РФ – 2000 рублей;

- награждения орденами и медалями Кемеровской области и др. наградами и поощрениями – 1500 рублей.

## **5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет**

5.1. Руководитель учреждения вправе устанавливать надбавки работникам учреждения за стаж непрерывной работы в пределах средств фонда стимулирования.

5.2. Размер указанной выплаты устанавливается в абсолютном значении:

Стаж непрерывной работы в данном учреждении	Размер ежемесячной надбавки
До 1 года	300
От 1 до 5 лет	500
От 5 до 10 лет	600
От 10 до 15 лет	670
Более 15 лет	735

5.3. Надбавка за стаж непрерывной работы назначается приказом руководителя учреждения. Выплата надбавки работникам учреждения производится ежемесячно.

5.4. Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается педагогическим работникам, работающим на постоянной основе.

5.5. Руководителем учреждения издается приказ, в котором указывается непрерывный стаж работы педагогических работников (зам.директора по УВР, ВР, БЖ, учителя, воспитатели (включая старшего воспитателя), зав. библиотекой, педагог – психолог, социальный – педагог, инструктор по ФИЗО, музыкальный руководитель, педагог - организатор) в данном учреждении и размер надбавки.

5.6. Основным документом для определения стажа педагогической работы в данном учреждении является трудовая книжка и приказ о назначении на педагогическую должность (приема на работу).

## **6. Иные поощрительные и разовые выплаты**

6.1. Иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются за счет экономии по фонду оплаты труда, с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения, но не более 5% от стимулирующего фонда учреждения.

6.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным



органом в виде разовых премий к праздничным дням, знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи.

Разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения:

- в связи с днем рождения – 1000 рублей;
- в связи с юбилеем (50,55,60 лет и т.д.) – 3000 рублей.

6.3. Размер разовых премий устанавливается учреждением конкретному работнику с учетом его совокупного вклада в развитие и совершенствование деятельности учреждения в абсолютном значении и максимальным значением не ограничен.

6.4. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников – от 3000 до 5000 рублей;
- на лечение работника и членов семьи (в зависимости от тяжести заболевания) – от 1000 до 5000 рублей;
- в связи с рождением ребенка – 3000 рублей;
- в связи с кражами, пожаром, наводнением (в зависимости от ущерба) и иными ЧС – от 1000 до 10000 рублей;
- частичное возмещение расходов, связанных с оплатой обучения, при получении высшего образования (заочно), если оно получается впервые - от 1000 до 5000 рублей;
- частичное возмещение расходов, связанных с повышением квалификации педагогических работников– от 500 до 3000 рублей;
- в связи с тяжелым материальным положением семьи - от 1000 до 5000 рублей.

