

СОГЛАСОВАНО:  
Управляющим  
Совета учреждения  
del О.В.Деева  
протокол № 1 от 31.08.20г.  
заседания совета

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБОУ  
«Средняя общеобразовательная  
школа № 33»  
Н.М.Лушникова  
приказ № 355-1 от 01.09.2020г.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюзной  
организации  
И.А.Радионова  
протокол № 3 от 30.08.20г.  
заседания профсоюзного комитета



## ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 33» имени Алексея Владимировича Бобкова

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №33» имени Алексея Владимировича Бобкова (далее – Учреждения) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, закрепления кадров.

Основанием для стимулирования работников является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава школы, правил внутреннего 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. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет 21,77 %, и распределяется на причитающиеся стимулирующие выплаты (в пределах установленных ограничений) по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы 80,92 %, в том числе педагогическому персоналу 81,42%;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 19,08 %, в том числе педагогическому персоналу 68,72%;
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3% от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии фонда оплаты труда).

1.3. Учреждение по согласованию с профсоюзной организацией и Советом учреждения устанавливает показатели стимулирования по видам стимулирующих выплат, которые оцениваются количеством баллов.

### 2. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения в

СОГЛАСОВАНО:  
Управляющим  
Совета учреждения  
\_\_\_\_\_О.В.Деева  
протокол № 1 от 31.08.20г.  
заседания совета

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБОУ  
«Средняя общеобразовательная  
школа № 33»  
\_\_\_\_\_Н.М.Лушникова  
приказ № 355-1 от 01.09.2020г.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюзной  
организации  
\_\_\_\_\_И.А.Радионова  
протокол № 3 от 30.08.20г.  
заседания профсоюзного комитета

## ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 33» имени Алексея Владимировича Бобкова

### 1. Общие положения

**1.1.** Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №33» имени Алексея Владимировича Бобкова (далее – Учреждения) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, закрепления кадров.

Основанием для стимулирования работников является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава школы, правил внутреннего 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.** Доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет 21,77%, и распределяется на причитающиеся стимулирующие выплаты (в пределах установленных ограничений) по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы 80,92%, в том числе педагогическому персоналу 81,42%;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 19,08%, в том числе педагогическому персоналу 68,72%;
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3% от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии фонда оплаты труда).

**1.3.** Учреждение по согласованию с профсоюзной организацией и Советом учреждения устанавливает показатели стимулирования по видам стимулирующих выплат, которые оцениваются количеством баллов.

### 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 за полугодие.

Установление стимулирующих выплат работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Комиссия).

Комиссия включает две подкомиссии:

- мониторинговую группу;
- премиальную группу.

**2.1.1.** В состав мониторинговой группы входят: руководитель учреждения, заместители директора по УВР, БЖ ВР, АХР, руководители методических объединений, представители трудового коллектива, представители профсоюзной организации и Совета учреждения. По итогам работы члены мониторинговой группы дают оценку качества деятельности работников соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников. Руководитель Учреждения дает оценку качества деятельности каждому работнику.

**2.1.2.** В состав премиальной группы входят: председатель профсоюзного комитета МБОУ «СОШ № 33», работники Учреждения, избранные общим собранием трудового коллектива. По итогам работы премиальной группы составляется проект приказа, на основании которого директор издает приказ о премировании работников.

**2.2.** Стимулирующая надбавка работникам устанавливается 2 раза в год:

- в сентябре – по итогам второго полугодия учебного года и летнего периода (на период с 01 сентября по 31 декабря);

- в январе – по итогам 1 полугодия учебного года (на период с 01 января по 31 августа).

**2.3.** Установление премиальной надбавки работникам учреждения осуществляется, исходя из количества набранных баллов по показателям эффективности деятельности, установленных для каждой категории работников (приложение № 1), и размера стимулирующего фонда, имеющегося у учреждения на момент установления премиальной надбавки (плановый размер стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года).

**2.4.** Каждому показателю эффективности деятельности работников учреждения установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов. Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Общая сумма баллов по показателям эффективности деятельности определенной категории работников составляет максимальное количество баллов.

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- Учителя- 100 баллов;
- Педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс- 60 баллов;
- Учебно-вспомогательный персонал- 50 баллов;
- Административно-управленческий персонал – 40 баллов;
- Обслуживающий персонал – 30 баллов.

**2.5.** Оценочный лист (приложение № 1) выдается работнику не позднее, чем за неделю до начала работы Комиссии. О днях и времени работы Комиссии работник извещается заранее путем устного (на совещании) или письменного объявления о работе Комиссии.

**2.5.1.** Порядок заполнения оценочного листа

Получив оценочный лист, работник Учреждения оценивает свою деятельность в соответствии с индикаторами и проставляет себе соответствующие баллы. Каждый показатель подтверждается документально (портфолио).

**2.5.2.** Работник Учреждения приходит на заседание мониторинговой группы в соответствии с установленным графиком и передает заполненные оценочные листы с портфолио:

- Руководителю методического объединения – учителя;
- Заместителю директора по ВР (УВР) – педагогические работники, не осуществляющие учебный процесс;

- Заместителю директора по АХР (УВР) – работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- Директору Учреждения – работники из числа административно-управленческого персонала.

**2.5.3.** Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами мониторинговой группы, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованной оценки одной и другой сторонами. Работник подписью подтверждает свое согласие в случае изменения оценки, как в сторону повышения, так и в сторону понижения. При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение Комиссии. В конце оценочного листа работник обязан поставить свою подпись, означающую согласие с количеством баллов.

Исправления в оценочных листах осуществляется путем зачеркивания неверных данных и подписью исправителя.

**2.5.4.** Если работник по уважительной причине (болезнь, командировка, отсутствие в городе по уважительной причине) не может присутствовать на заседании мониторинговой группы, факт заполнения листа мониторинговой группы отражается в протоколе.

**2.5.5.** Если работник не пришел на мониторинговую комиссию без уважительной причины, его оценочный лист комиссией не рассматривается. Этот факт отражается в протоколе.

**2.5.6.** Заполненные оценочные листы хранятся в течение 1 года.

**2.5.7.** По завершении работы мониторинговой группы секретарем, избираемым на период работы группы, заполняется протокол с указанием количества баллов, набранных каждым работником Учреждения. Протокол передается в премиальную группу.

**2.6.** Премиальная группа рассчитывает размер стимулирующей надбавки каждому работнику Учреждения с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

Стоимость балла определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) производится перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

**2.7.** Размеры стимулирующей надбавки, установленной работникам Учреждения, рассматриваются Комиссии.

**2.7.1.** Комиссия принимает решение об установлении стимулирующей надбавки и ее размере открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины ее членов.

**2.7.2.** Работники учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

**2.7.3.** Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает проект приказа, который согласовывается с профсоюзной организацией учреждения и Советом учреждения. Согласованный приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат по итогам работы.

**2.7.4.** Заместителям директора, вновь принятым, премиальная надбавка устанавливается в размере – 20 % от должностного оклада и выплачивается ежемесячно до работы очередной комиссии по распределению стимулирующих выплат.

После окончания срока установления данной надбавки, стимулирующая надбавка устанавливается в соответствии с условиями настоящего Положения.

**2.7.5.** В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премиальная выплата по итогам работы в месяце, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

**2.7.6.** Молодым специалистам (п. 3.5), вновь принятым, премиальная надбавка устанавливается в размере 20% от оклада и выплачивается до работы очередной комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Вновь принятым педагогам, имеющим стаж работы до 2-х лет, премиальная надбавка устанавливается в размере 100 % от оклада и выплачивается до работы очередной комиссии по распределению стимулирующих выплат. Всем остальным вновь принятым педагогическим работникам - 40% от оклада и выплачивается до работы очередной комиссии по распределению стимулирующих выплат.

В случае если вновь принятым педагогическим работникам, установлена нагрузка менее 1 ставки, то премиальная надбавка устанавливается пропорционально нагрузке.

Вновь принятым педагогическим работникам, не работавшим в образовательном учреждении более 2-х лет, устанавливается премиальная надбавка в размере 100% от должностного оклада до работы очередной комиссии по распределению стимулирующих выплат.

**2.7.7.** Совместителям премиальная надбавка не устанавливается .

**2.7.8.** Учебно-вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу вновь принятым устанавливается премиальная надбавка, в размере 100 % от оклада до работы очередной комиссии по распределению стимулирующих выплат.

**2.7.9.** Работникам (Административно-управленческий персонал, педагогический персонал, прочий педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал) вышедший из декретного отпуска премиальная надбавка устанавливается до следующего оценочного периода:

- зам.директора - в размере 20% от должностного оклада;
- педагогический персонал, прочий педагогический персонал – 40% от должностного оклада;
- учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал – 100% от должностного оклада.

Работнику отсутствующему на период заполнения оценочного листа производить выплату в размере 40% от оклада до работы очередной комиссии по распределению стимулирующих выплат.

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

**3.1.** Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление выплат за интенсивность и высокие результаты работы составляет **21,56%**.

**3.2.** Выплаты за интенсивность высокие результаты работы труда устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзной организацией и Советом учреждения по должностям работников учреждений в виде премий за:

- качественное выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.

**3.3.** 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.

Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется Учреждением исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей:

Наименование работ	Размер премии
<b>3.3.1. Дополнительные работы, которые не учтены в должностных обязанностях</b>	

<b>работников</b>	
За работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей за пределами микроучастка (с режимом работы с 9.00 до 16.30, понедельник-пятница)	800 руб.
За выполнение обязанностей уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса	400 руб.
За внесение данных в «Электронную школу 2.0»	2000 руб.
За информатизацию школы	2000 руб.
За ведение табеля учета рабочего времени сотрудников	1500 руб.
За увеличение работы книговыдач учащимся, за проведение годовой подписки.	1000 руб.
За организацию дополнительных занятий с неуспевающими учащимися	500 руб.
За мероприятия по здоровьесбережению	200 руб.
За организацию профориентационной работы	200 руб.
За работу с молодыми учителями (за наставничество)	200 руб.
За выполнение функциональных обязанностей дежурного	1000 руб.
За кружковую работу	60 руб. в час
За выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации	600 руб.
За организацию горячего питания	250 руб.
За ведение электронного журнала	250 руб.
За подготовку и предоставление данных в Пенсионный фонд РФ	1500 руб.
За заполнение информации на сайте «Госкомуслуги»	1000 руб.
За составление и корректировку учебного расписания	5000 руб.
За проведение мониторинговых исследований	1500 руб.
За подготовку и проведение ППЭ и проведение ЕГЭ и ОГЭ	1000 руб.
За ведение протоколов педсовета	500 руб.
За организацию работы по здоровьесбережению	500 руб.
За организацию конкурсного движения	1000 руб.
За организацию работы по ГТО	500 руб.
За внесение данных в АИС: - сведения об ОУ, о кадрах, заработной плате; - аттестация учителей, переход на новые образовательные стандарты; - нормативная база ОУ; - государственное муниципальное задание; - материально-техническая база.	1000 руб.
Оператор по заполнению АИС	1500 руб.
За курирование ФГОС	1500 руб.
За организацию по питанию	1500 руб.
За своевременное обновление сайта школы	5000 руб.
За работу контрактного управляющего	1000 руб.
За работу по благоустройству школы, озеленению и эстетическому оформлению школьных помещений	500 руб.
<b>3.3.2. Реализация отдельных видов деятельности учреждения</b>	
За организацию работы НОУ («Поиск»), пн.,Вт.,ср. -15.00-16.00, из расчета за 3 часа в неделю.	600 руб.
За работу в военно-патриотическом клубе «Багратион»	1500 руб.

**3.4.** Решение комиссии об установлении размера единовременных разовых выплат указанных в п.3.2. за интенсивность оформляется протоколом, который согласовывается с профсоюзной организацией учреждения и Советом учреждения. На основании протокола директор школы издает приказ, являющийся основанием для выплаты надбавки за интенсивность работы за выполнение разовых работ.

**3.5.** Специальная выплата педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам в размере 8046 (с учетом районного коэффициента)

выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

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

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 работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

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.

**3.6.** Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов муниципальных образовательных учреждений, в размере 5748 (с учетом районного коэффициента), выплачивается по основному месту работы.

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

**4.1.** Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

**Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление иных поощрительных выплат в учреждении составляет не более 5%, при наличии экономии по фонду оплаты труда.**

**4.2.** Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзной организацией и Советом учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи.

Предложения по премированию работников готовятся администрацией учреждения и выносятся на обсуждение комиссии по премированию.

**4.3.** Премии устанавливаются работникам в конкретных суммах, в пределах имеющихся у учреждения средств и максимальными размерами не ограничиваются.

**4.4.** Решение премиальной комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает приказ о премировании.

**4.5.** Работникам выплачивается материальная помощь и премии:

- к юбилейным датам работника (45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) - 2000 руб.;
- к праздничным дням и профессиональному празднику – 500 руб.;

При установлении размера премии конкретному работнику учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

**4.6.** Выплата разовых премий, материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.

**4.7. Материальная помощь** выплачивается на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников – до 5000 руб.
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – от 500 руб. до 5000 руб.
- в связи с кражами, пожаром, наводнением – до 5000 руб.