

к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ № 95»



Согласовано  
председатель ПО  
Е.А. Альянкова  
Протокол № 5 от 30.08.2019



Утверждаю:  
директор школы  
Ж.А. Телятникова  
приказ № 260/1 от 30.08.2019

Согласовано  
Советом Учреждения  
МБОУ «СОШ № 95»  
Н.О. Куракина  
30.08.2019 г.

**Положение**  
**о стимулировании работников**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 95»**

---

## 1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников МБОУ «СОШ № 95» (далее - Учреждение) 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. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, в том числе долю стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда организации и (или) при наличии экономии фонда оплаты труда).

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения и органом государственного-общественного управления.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

## 2. Премииальные выплаты по итогам работы

2.1. Премииальная выплата по итогам работы устанавливается работникам Учреждения в виде надбавки по результатам выполнения ими должностных обязанностей за период. Установление премиальной выплаты по итогам работы работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в Учреждении с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя Совета Учреждения. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности два раза в год по итогам периода:

- с 1 сентября по 31 декабря;
- с 1 января по 31 августа.

2.2. 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.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

---

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

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.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат 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.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения предусматривается такой порядок.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах учреждения.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;

- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

- о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

2.7. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа государственно-общественного управления.

Перечень показателей стимулирования, критерии оценки, индикаторы измерения, итоговая максимальная оценка в разрезе категорий работников отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

---

2.8. Максимальное количество баллов, установленное для каждой категории работников Учреждения:

- учителя - 100 баллов;
- административно – управленческий персонал – 40 баллов;
- прочий педагогический персонал – 60 баллов;
- учебно – вспомогательный персонал – 40 баллов;
- обслуживающий персонал – 30 баллов.

2.9. Порядок заполнения оценочного листа:

Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист с показателями стимулирования (приложение №1-№10 к настоящему Положению), в котором работник оценивает свою деятельность в соответствии с индикаторами и проставляет себе баллы. Каждый показатель подтверждается портфолио работника, которое предоставляется при сдаче оценочного листа. В случае отсутствия подтверждающих документов баллы работнику не проставляются.

2.9.1. Оценочный лист выдается за пять рабочих дней до заседания премиальной комиссии.

2.9.2. Заполненные оценочные листы работники передают:

- учителя – руководителям методического объединения (МО) школы;
- прочий педагогический персонал – директору школы;
- работники из числа обслуживающего персонала – заместителю директора по АХР;
- работники из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала – директору школы.

2.9.3 Члены комиссии по премированию дают оценку качества деятельности, соответствие предоставленных документов работников баллам проставленным в оценочных листах работников, соответствующих категорий, проставляют баллы в оценочных листах работников.

Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами мониторинговой группы, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами или предоставления недостающих документов. Недостающие документы работник обязан предоставить в течение одного рабочего дня, следующего за днем работы комиссии по премированию.

При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение комиссии.

Работник в оценочном листе своей подписью подтверждает согласие с количеством баллов. В случае изменения оценки исправления производятся путем зачеркивания неверной оценки и проставления верной. Работник подписью подтверждает согласие с внесенными изменениями.

2.9.4. Если работник по уважительной причине (нахождение в стационаре, отпуске, командировке и т.п.) не может предоставить заполненного оценочного листа, его заполняют члены комиссии по доступным ей данным. Факт заполнения листа фиксируется в протоколе.

2.9.5. Если работник отказывается от заполнения оценочного листа, он обязан написать заявление. Отказ от заполнения оценочного листа, написания заявления об отказе от заполнения отражается в протоколе.

2.9.6. Комиссия по премированию в составе - назначенных учителей, заместителя директора по УВР, председателя профсоюзного комитета и члена Совета Учреждения, 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 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 Советом Учреждения. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления стимулирующих надбавок работникам Учреждения.

2.10. Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из декретного или длительного

---

(один год) отпуска, не имеющим результативных показателей выплачивается 2000 руб. до момента окончания оценочного периода.

2.11. Премияльная выплата по итогам работы производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени.

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

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления по должностям работников учреждения.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся: премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость класса выше нормы);

3.1.1. Стимулирующая выплата педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам.

3.1.2. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам (далее - выплата 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, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе 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 и медицинского работника.

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

3.2. Показатели стимулирования (индикаторы их измерения, значение индикатора) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

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, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя органа государственно-общественного управления. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

Размер премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении и максимальным значением не ограничен.

#### 3.5.1 Перечень показателей:

№	Вид работ	Сумма надбавки (руб.)	Период оплаты
1	Связанный с работой общественного инспектора по защите прав участников образовательных отношений	500 руб.	Сентябрь – август
2	Связанный с работой с опекаемыми детьми, проживающими на микроучастке школы (оформление документов, предоставление документов в органы опеки, обход опекаемых, составление и принятие от опекунов финансовых отчетов, выдача подарков)	500 руб.	Сентябрь – август
3	Связанный с заполнением программ АИС «Образование»	2000 руб.	Сентябрь – август
4	Связанный с работой по ведению и оформлению школьного сайта согласно требования к сайту (разработка нормативных документов по работе сайта, заполнение страниц, эстетическое оформление сайта, своевременное размещение данных о зарплате работников и другой информации по требованию)	1500 руб.	Сентябрь – август
5	Связанной с ведением кружковой работы (за 1 час в неделю)	250 руб.	Сентябрь – август
6	Связанный с ведением протоколов педагогических Советов, книг выдачи аттестатов, медалей, списанием бланков строгой отчетности, ведением протоколов Совета Учреждения, собраний трудового коллектива, совещаний при директоре	1000 руб.	Сентябрь – август
7	Связанный с ведением табеля учета рабочего времени	1000 руб.	Сентябрь – август
8	Связанный с организацией питания учащихся, в том числе малообеспеченных, контролем билинговой системы оплаты питания	1500 руб.	Сентябрь – август
9	Связанный с работой по организации, проведению и анализу мониторинга оценки качества знаний всех уровней	800 руб.	Сентябрь – август

10	Связанный с организацией процесса информатизации ОО, дистанционного обучения, обучения с использованием дистанционных технологий	1000 руб.	Сентябрь – август
11	Связанный с выполнением мелкого косметического ремонта	1000 руб.	Сентябрь – август
12	Связанный с поддержанием санитарного состояния крыльца и входа в школу.	2000 руб.	Сентябрь – август
13	Связанный с ремонтом школьной мебели	1500 руб.	Сентябрь – август
14	Связанный с организацией работы ППЭ для учащихся 9 – 11 классов	600 руб.	Сентябрь - август
15	Связанный с содержанием лыжной базы	1000 руб.	Сентябрь – август
16	Связанный с благоустройством, оформлением, озеленением школьной и пришкольной территории	1000 руб.	Сентябрь – август
17	Связанный с работой по профориентации	1000 руб.	Сентябрь – август
18	Связанный с работой с Пенсионным Фондом по предоставлению персонифицированных данных работников, связанный с работой по ведению кадрового делопроизводства (прием и увольнение сотрудников, ведение личных дел сотрудников учреждения, работа с трудовыми и санитарными книжками, ведение алфавитных книг учащихся, ведение книги приказов по кадрам), связанный с работой по заполнению вкладки «Секретарь» в ЭШ 2.0, связанный с ведением электронной отчетности и предоставлением информации на федеральном сайте, связанный с выполнением обязанностей уполномоченного фонда социального страхования	5000 руб.	Сентябрь - август
19	Связанный с работой по оформлению документов по госзакупкам и своевременному размещению на федеральном сайте	2000 руб.	Сентябрь - август
20	Связанный с руководством методической площадкой КРИПКиПРО на базе школы	500 руб.	Сентябрь - август
21	Связанный с работой по организации спортивно – оздоровительной работы с членами коллектива	1000 руб.	Сентябрь - август
22	Связанный с работой школьного пресс- центра: выпуск школьной газеты, организация сбора, обработки и печати материалов, оформление электронной версии газеты, ведение основ журналистики для учащихся.	1000 руб.	Сентябрь - август
23	Связанный с поддержанием санитарного состояния холла первого этажа и тамбура	2000 руб.	Сентябрь - август
24	Связанный с работой по охране труда (обеспечение контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, обеспечение расследования и учета несчастных случаев)	5000 руб.	Сентябрь - август
25	Связанный с организацией, подготовкой к конкурсам различного уровня	2000 руб.	Сентябрь - август
26	Связанный с организацией работы с социальными партнерами (РСВА, Пост № 1, Кемеровское отделение Юнармии, областной центр детского (юношеского) технического творчества и безопасности дорожного движения)	3000 руб.	Сентябрь - август

27	Связанный с выполнением функции дежурного администратора	1000 руб.	Сентябрь - август
28	Связанный с организацией, документальной отчетностью и сопровождением комплекса комплекса ГТО	500 руб.	Сентябрь – август
29	Связанный с работой по формированию нормативной и договорной базы, повышению юридической грамотности руководителя и сотрудников, с представлением интересов учреждения.	2000 руб.	Сентябрь - август
30	Связанный с организацией мониторинга по получению сертификатов дополнительного образования, информирование родителей по данному вопросу	1000 руб.	Сентябрь – август
31	Связанный с работой ответственного за электрохозяйство	800 руб.	Сентябрь - август
32	Связанной с оформительскими работами, изготовлением стендов	2000 руб.	Сентябрь - август
33	Связанный с подготовкой, сопровождением команд на соревнования различного уровня и судейство	500 руб.	Сентябрь - август

Надбавка за интенсивность работ и высокие результаты производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени.

#### 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.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

4.4. Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

Премии		Условия выплат
1	К юбилейным датам учреждения	(30,50 лет школе)
2	К юбилейным датам работника	50,55,60,65,70 (при условии работы в Учреждении)
3	К праздничным дням, утвержденным Правительством РФ и профессиональному празднику	500 рублей

4.5. Материальная помощь в Учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения в следующих случаях:

---

---

Материальная помощь		
1	В связи со смертью близких родственников	3000 руб.
2	На лечение (в зависимости от тяжести заболевания)	от 1000 до 5000 руб.
3	В связи с пожарами, кражами, наводнением (в зависимости от причиненного ущерба)	от 1000 до 5000 руб.

Размер разовых премий и материальной помощи зависит от фонда экономии, сложившегося в Учреждении.