

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель  
Совета Учреждения  
Шарифуллина М.В.

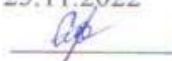


УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ  
«Средняя общеобразовательная  
школа № 77» МБОУ  
М.В. Постнова  
приказ № 444 от 25.11.2022 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении стимулирующей части**  
**фонда оплаты труда**  
**муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 77»**

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
К.П. Сыркашева  
25.11.2022





Принято на общем собрании  
трудоого коллектива  
Протокол № 13 от 25.11.2022

## 1. Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 77» (далее - учреждение), подведомственного управлению образования (далее Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово».

1.2. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, 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.

1.3. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на выплаты, установленные настоящим положением, составляет \_\_\_\_\_%, в том числе доля стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников составляет \_\_\_\_\_%.

Доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на выплаты, установленные настоящим положением, распределяется по видам:

- выплаты премий по итогам работы составляют не менее \_\_\_\_\_%, в том числе педагогическим работникам – \_\_\_\_\_%;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляют \_\_\_\_\_%, в том числе педагогическим работникам - \_\_\_\_\_%;
- иные поощрительные и разовые выплаты (при наличии экономии фонда оплаты труда).

1.4. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.5. Данное положение не распространяется на педагогических работников работающих менее 6 месяцев в данном учреждении, на работников, работающих по совместительству, на работников, находящихся в декретном отпуске, а также в отпуске без содержания более 6 месяцев.

## **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.

Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию, образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя Совета Учреждения. Состав комиссии утверждается два раза в год приказом директора.

2.2 Премия работникам устанавливается 2 раза в год:

- в сентябре – по итогам работы с 01 января по 31 августа;
- в январе - по итогам работы с 01 сентября по 31 декабря.

Премии выплачиваются ежемесячно до наступления следующего срока.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.3. Показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников устанавливаются по согласованию с выборным профсоюзным органом и Советом Учреждения. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования стабильны в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения. Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов. Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования - балл (Приложение №1).

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.

Стоимость балла исчисляется отдельно по педагогическим работникам, включая учителей (единая стоимость баллов), отдельно по прочему персоналу учреждения.

2.5. Для установления размера ежемесячной премии по итогам работы работникам учреждения выдаются оценочные листы для заполнения.

Все работники учреждения предоставляют заполненные стимулирующие листы руководителю учреждения с наглядной информацией по итогам работы в соответствии с оценочным листом.

2.5.1. Руководитель учреждения представляет в комиссию оценочные листы по видам премиальных выплат (Приложение №2), 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 (Приложение № 3) (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).
- 2.5.2. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику учреждения. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с Советом учреждения.
- 2.5.3. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.
- 2.5.4. Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.
- 2.5.5. Решение комиссии оформляется протоколом (Приложение № 4), на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и Управляющим советом учреждения.
- 2.5.6. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.
- 2.6. Максимальное количество набранных баллов работниками:
- учителя, воспитатель – 100 баллов,
  - административно-управляющий персонал, в том числе зам. директора по УВР, зам. директора по БЖ, зам. директор по АХР, зам. директора по ВР, главный бухгалтер – 40 баллов
  - прочий педагогический персонал (педагог-психолог, логопед, педагог-организатор, педагог дополнительного образования) – 60 баллов, учебно-вспомогательный персонал (библиотекарь, бухгалтер, ведущий бухгалтер, специалист по кадрам)- 50 баллов,
  - обслуживающий персонал (сторожа, вахтеры) – 30 баллов.
- 2.7. Члены мониторинговой комиссии дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников. Руководитель учреждения дает оценку качества деятельности каждому работнику.
- 2.8. Временная нетрудоспособность работника по состоянию здоровья (пребывания на больничном листе менее полугода) не является основанием для лишения работника права на установление ему показателей эффективности деятельности за отработанный период времени в соответствии с условиями настоящего Положения.

2.9. 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 (приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности направляется в бухгалтерию).

2.10. В случае кадрового перевода работника из одной категории сотрудников в другую, оценочный лист заполняется по показателям эффективности за расчетный период по предыдущей должности, а стоимость балла, исходя из установленной стоимости по новой должности.

2.11. В случае внутреннего совмещения или внутреннего совместительства оценочный лист заполняется только по основной занимаемой должности.

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

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по должностям работников учреждения.

3.2. Специальная выплата педагогическим 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.

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

3.4. 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.

3.5. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

3.6. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы.

3.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

	<b>Наименование работы</b>	<b>Сумма (руб.)</b>	<b>Период</b>
<b>3.7.1.</b>	Выполнение дополнительного объема работы, связанного с сезонными видами работ по благоустройству учреждения	5000	Согласно приказу
<b>3.7.2.</b>	Выполнение дополнительного объема работы, связанного выполнением ремонтных работ в учреждении (покраска, побелка, плотнические работы, сантехнические работы)	5000	Согласно приказу
<b>3.7.3.</b>	Выполнение дополнительного объема работы, связанного с проведением учебно-воспитательного мероприятия на уровне города.	3000	Согласно приказу
<b>3.7.4.</b>	Выполнение дополнительного объема работы, связанного с организацией	1000	Согласно приказу

	мероприятий по профориентации обучающихся.		
<b>3.7.5.</b>	Выполнение дополнительного объема работы, связанного с проведением спортивно-оздоровительных мероприятий с обучающимися, участие в районных и городских состязаниях.	2000	Согласно приказу
<b>3.7.6.</b>	Выполнение дополнительного объема работы по подготовке учащихся к олимпиадам, научно-практическим конференциям, конкурсам различного уровня.	1000-5000	Согласно приказу
<b>3.7.7.</b>	Выполнение дополнительного объема работы, связанного с организацией воспитательной работы в школе (организация и проведение воспитательных и оздоровительных общешкольных мероприятий)	1000	Согласно приказу
<b>3.7.8.</b>	Выполнение дополнительного объема работы связанного с подготовкой и выступлением перед педагогами, руководителями других учреждений на базе школы, НМЦ, КРИПиПРО.	2000	Согласно приказу
<b>3.7.9.</b>	За качественную реализацию отдельных видов деятельности учреждения	<b>500 - 6000</b>	Согласно приказу
<b>3.7.10.</b>	За особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);	<b>500 - 3000</b>	Согласно приказу
<b>3.7.11.</b>	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения	<b>500 - 3000</b>	Согласно приказу



<b>3.7.12</b>	За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	<b>500 - 5000</b>	Согласно приказу
<b>3.7.13.</b>	За участие и победу в конкурсах различного уровня	<b>500 - 6000</b>	Согласно приказу
<b>3.7.14.</b>	За высокие достижения подготовке учащихся к конкурсам, олимпиадам, конференциям, соревнованиям различного уровня.	<b>500 - 6000</b>	Согласно приказу
<b>3.7.15.</b>	За проведение дополнительных учебных курсов согласно учебному плану на учебный год.	<b>100-150 руб.</b> (рассчитывается исходя из окл.пед. деят. (оклад = 18 час. )	Согласно приказу

*Таблица 1.*

3.9. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы производятся в абсолютном значении (руб.)

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

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет 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 Советом учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи.

<b>4.3</b>	<b>Перечень разовых премий:</b>	
4.3.1.	к юбилейным датам учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет)	–до 3000 руб.,

4.3.2.	к профессиональным праздникам, знаменательным, праздничным датам: День защитника Отечества, Международный женский день 8 Марта;	– до 3000 руб.,
4.3.3.	к юбилейным датам работника учреждения (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет)	–до 3000 руб.
4.3.4.	За организацию и проведение городских и областных мероприятий, реализацию городских акций и проектов на высоком уровне	- с численностью до 500 чел -3000 руб; - от 501 до 1000 человек - 4000 руб; -свыше 1001 человека - 5000 руб.

<b>4.4.</b>	<b>4.4 Перечень материальной помощи:</b>	
4.4.1.	в связи со смертью близких родственников	– 5000 руб.;
4.4.2.	на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) работника	– от 3000 до 5000 руб.;
4.4.3.	в связи с кражами, пожаром, затоплением или другими природными аномалиями	– 5000 руб.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.