

**Администрация Таштагольского муниципального района  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 9»  
(МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9»)**

**СОГЛАСОВАНО**

протоколом заседания  
Управляющего совета  
от 30.12.2020 № 1

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом директора МБОУ «Средняя  
общеобразовательная школа № 9»  
«Об утверждении Положения об оплате  
труда работников МБОУ «Средняя  
общеобразовательная школа № 9» и  
Положения о распределении стимулирующей  
части фонда оплаты труда работников МБОУ  
«Средняя общеобразовательная школа № 9» в  
новой редакции» от 11.01.2021 № 1.9

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ  
ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 9»**

(новая редакция)

**СОГЛАСОВАНО**

протоколом заседания первичной  
профсоюзной организации  
от 11.01.2021 № 1

**ПРИНЯТО**

на общем собрании (конференции)  
работников МБОУ «Средняя  
общеобразовательная школа № 9»  
протокол от 11.01.2021 № 1

## **1. Общие положения**

1.1. Стимулирование работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9» (в дальнейшем 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, успешном и добросовестном исполнении 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 и распределяет его на выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Конкретные виды и доли каждого вида выплат Учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения и Управляющим советом.

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

## **2. Премиальные выплаты по итогам работы**

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней председателя первичной профсоюзной организации и председателя Управляющего Совета Учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за четверть, полугодие, год.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников, с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений Таштагольского муниципального района, их руководителей и педагогических работников по типам учреждений

2.2. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за предыдущий расчетный период (четверть), в котором совершено правонарушение, не начисляются.

2.3. Учреждение по согласованию с первичной профсоюзной организацией и Управляющим Советом Учреждения устанавливает показатели стимулирования 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.

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 по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

2.5. В данном положении установлены порядок и форма заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторы измерения; порядок определения стоимости единицы оценки; возможность перерасчета стоимости единицы оценки в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат.

2.5.1. Каждому работнику Учреждения выдаётся оценочный лист (Приложение 1 к настоящему Положению), в котором работник оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

2.5.2. Заполненные работниками оценочные листы вместе с пояснительной запиской передаются в премиальную комиссию Учреждения.

2.5.3. Члены премиальной комиссии в составе: председателя Управляющего Совета Учреждения, руководителя Учреждения, заместителей директора по учебно-воспитательной, воспитательной работе, руководителей методических объединений, председателя первичной профсоюзной организации дают оценку деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников. Руководитель Учреждения даёт оценку качества деятельности каждому работнику.

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

2.6. Руководитель Учреждения обеспечивает один раз в четверть 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).

«Стоимость» балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения должно быть одинаковым.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации и председателем Управляющего Совета Учреждения.

Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения. Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель Учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации и председателем Управляющего Совета Учреждения.

Согласованный и утвержденный приказ по Учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. 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 председателя первичной профсоюзной организации и председателя Управляющего Совета Учреждения. Перечень показателей стимулирования отражается в Приложениях к настоящему Положению.

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

3.1. 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 (группы) выше нормы);

3.1.1. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), в размере 8 046 рублей (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 № 86-ОЗ «Об образовании».

3.1.2. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых

специалистов, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

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.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации и председателем Управляющего Совета.

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, Администрацией Таштагольского муниципального района, МКУ «Управление образования администрации Таштагольского муниципального района», 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).

#### **Перечень стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы**

<b>Наименование показателя</b>	<b>Размер доплат (% от доли стимулирующего ФОТ за интенсивность труда)</b>
За организацию профильного обучения, организацию дистанционного обучения	до 15%
За ведение учебно-исследовательской деятельности	до 10%
За проведение мониторинговой деятельности	до 5%
За апробацию ФГОС	до 20%
За организацию конкурсного движения	до 5%
За организацию работы школьного музея	до 2%
За проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения («Новому поколению – новое образование, «С любовью к родному городу», «Электронный журнал и электронные дневники» и др.) активное участие в мероприятиях и социально-значимых проектах	до 28%
За работу со СМИ и школьным сайтом	до 2%
За работу в группах с наполняемостью выше нормы	до 5%
За организацию поддержки педагогических работников, работающих с детьми из социально неблагополучных семей	до 8%

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 председателя первичной профсоюзной организации и председателя Управляющего Совета Учреждения.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в данном Положении

#### **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 директора по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации и председателем Управляющего Совета в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается Учреждением в абсолютном значении и максимальным значением не ограничен.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника Учреждения.

4.4. Материальная помощь в Учреждении выплачивается в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, дети, муж (жена)) – до 5 000 (пяти тысяч) рублей; работник должен предоставить заявление об оказании материальной помощи, свидетельство о смерти близкого родственника, документы, подтверждающие родство;

- частичная оплата дорогостоящего лечения – до 5 000 (пяти тысяч) рублей; работник должен предоставить заявление об оказании материальной помощи, документы о необходимости дорогостоящего лечения: справка от врача, договор на оказание платных услуг с поликлиникой, документы, подтверждающие оплату лекарств, рецепты, заверенные подписью и печатью лечащего врача;

- частичная оплата значительного денежного ущерба (последствия пережитых работником чрезвычайных происшествий, природных катастроф, аварий, краж, ограблений) – до 5 000 (пяти тысяч) рублей; работник должен предоставить заявление об оказании материальной помощи, документы, которые подтверждают факт произошедшей ситуации и выданы уполномоченной на это организацией;

- в связи с иными тяжелыми жизненными ситуациями – до 3 000 (трех тысяч) рублей; работник должен предоставить заявление об оказании материальной помощи, документы, которые подтверждают факт тяжелой жизненной ситуации.

4.5. Выплаты премий производятся в следующих случаях:

- к юбилею Учреждения (40 лет и т.д.) – до 1000 (одной тысячи) рублей;

- к юбилейным датам работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет) – 2000 (две тысячи) рублей,

- к праздничным дням (День учителя, Международный женский день, День народного единства, Новый год, День защитника Отечества, День Победы) – до 2000 (двух тысяч) рублей.