

Управление образованием Администрации города Юрги  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 6 г. Юрги»

СОГЛАСОВАНО:  
Управляющий Совет  
\_\_\_\_\_ Кильмухаметова Л.И.

07.09.2015 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБОУ «Средняя  
общеобразовательная  
школа № 6 г. Юрги»  
\_\_\_\_\_ Т.З. Абоносимова  
07.09.2015 г. № 209 - ос

**ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ  
«Средняя общеобразовательная школа № 6 г. Юрги»**

Согласовано:  
Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Хомякова Л.А.  
Протокол № 1  
от 07.09.2015 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников МБОУ «СОШ №6 г. Юрги» (далее - учреждение) разработано педагогическим коллективом 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.

1.2. Положение устанавливает критерии и размеры стимулирующих выплат для работников учреждения. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности.

1.3. Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава учреждения, 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.

1.4. Данное положение согласовано с выборным органом первичной профсоюзной организации и Управляющим советом учреждения.

1.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных стимулирующей частью фонда оплаты труда.

1.6. Установление размеров стимулирующего фонда для учителей и других работников производится раздельно и составляет:

для учителей, в том числе педагогическому персоналу - 90% от стимулирующего фонда учреждения,

для прочих работников учреждения - 10% от стимулирующего фонда учреждения.

1.7. В учреждении установлена доля стимулирующей части фонда оплаты труда и распределение ее на причитающиеся стимулирующие выплаты по следующим видам:

Для учителей, в том числе педагогических работников и прочих работников учреждения:

- стимулирующие выплаты по итогам работы (82% от стимулирующей части фонда оплаты труда);
- выплаты за интенсивность труда 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда);
- выплаты за качество выполняемых работ (3% от стимулирующей части фонда оплаты труда);
- выплаты за непрерывной стаж работы, выслугу лет (10% от стимулирующей части фонда оплаты труда);
- иные поощрительные и разовые выплаты.

1.8. Стимулирующие выплаты по итогам работы могут быть установлены вновь принятым на работу сотрудникам из других общеобразовательных учреждений.

Вновь прибывшим в учреждение работникам из других образовательных учреждений стимулирующие выплаты по итогам работы производятся согласно занимаемой должности, в соответствии с оценочным листом образовательного учреждения, из которого он прибыл.

1.9. Стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы, стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы вновь прибывшим работникам производятся с момента приема их на работу в данное учреждение.

1.10. Стимулирующие выплаты по итогам работы могут быть установлены как основным работникам, так и совместителям.

1.11. Положение распространяется на всех работников Учреждения.

## **2. Сроки рассмотрения и установления стимулирующих выплат по видам.**

2.1. Назначение стимулирующих выплат работникам учреждения согласовывается с Управляющим советом, с выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждается приказом директора школы.

2.2. Стимулирующие выплаты учителей и прочего персонала устанавливаются сроком на период:

январь – июнь; июль- декабрь.

2.3. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет производятся ежемесячно.

## **3. Порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения по итогам работы**

3.1. Доля стимулирующих выплат, направляемая на установление выплат по итогам работы: учителям, в том числе педагогическому персоналу - 100% от стимулирующего фонда.

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

Перечень показателей стимулирования по результатам выполнения должностных обязанностей по категориям работников учреждений разработан учреждением с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, а также Управляющим советом.

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

Критерии оценки качества деятельности работников учреждения отражен в приложении №1 к настоящему положению.

3.3. Устанавливается следующее соотношение максимального количества баллов по разным категориям работников:

3.3.1. максимальное количество баллов, которое может набрать учитель и педагогический персонал в соответствии с оценкой деятельности, составляет 100 баллов:

3.4. Учреждение каждому показателю эффективности деятельности категории работников устанавливает индикатор измерения.

3.5. Каждый индикатор измерения оценен определенным количеством баллов.

3.6. Сумма баллов по индикаторам измерения дает итоговое количество баллов по одному показателю эффективности деятельности категорий работников учреждения.

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

3.8. В целях более полного, своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода может производиться перерасчет стоимости единицы оценки стимулирующих выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат.

3.9. На стимулирующие выплаты по итогам работы начисляется районный коэффициент.

## **4. Порядок заполнения оценочных листов.**

4.1. Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист, в котором он проставляет баллы в соответствии с критериями оценки качества деятельности работников школы.

4.2. Последовательность оценивания результатов деятельности в соответствии с принятыми критериями:

- оценочный лист и портфолио учитель сдает руководителям предметных методических объединений учреждения;
- педагогические работники сдают заместителю директора по ВР;

- руководители предметных методических объединений согласовывают оценку деятельности с заместителями директора по УВР и передают заполненные учителями оценочные листы с портфолио в рабочую группу по проведению мониторинга оценки качества деятельности работников учреждения для работы;
- рабочая группа заполняет таблицу результатов мониторинга деятельности работников школы, подготавливает проект приказа и передает сводную ведомость на согласование;

4.3. Рабочая группа по проведению мониторинга оценки качества деятельности работников учреждения, утвержденная приказом директора школы, в состав которой входит администрация, руководители методических объединений учителей предметников, председатель профсоюзной организации, (далее рабочая группа) рассматривает размеры стимулирующих выплат по итогам работы по каждому работнику учреждения. Решение рабочей группы согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и с Управляющим советом.

Работники учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы, давать необходимые пояснения.

Рабочая группа принимает решение об установлении и размере стимулирующих выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение рабочей группы оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и Управляющим советом учреждения. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления работникам учреждения стимулирующих выплат по итогам работы.

4.4. В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора принимаются меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

При положительном решении вопроса в оценочный лист вносится исправление, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению.

Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания рабочей группы.

После этого вносятся исправления в оценочный лист с указанием даты заседания рабочей мониторинговой группы по проведению мониторинга оценки качества и подписи председателя комиссии и по данным результатам работнику выставляется количество набранных баллов.

## 5. Порядок расчета стимулирующих выплат по итогам работы.

5.1. Расчет стоимости одного балла для исчисления суммы стимулирующих выплат вычисляется по следующему алгоритму:

- устанавливается сумма средств, выделенных на стимулирующие выплаты по итогам работы, (100% стимулирующего фонда учителей);
- подсчитывается общее количество набранных баллов в разрезе категории работников (учителя, педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс);
- производится расчет стоимости одного балла по формуле: сумма средств, выделенных на установление стимулирующих выплат (отдельно по категориям: учителя, в том числе педагогические), делится на количество набранных баллов работниками Учреждения;
- производится окончательный расчет стимулирующих выплат;
- готовится проект приказа и передается на согласование выборному органу первичной профсоюзной организации и Управляющему совету;
- после согласования директор школы издает приказ.

Размер стимулирующих выплат работнику определяется исходя из стоимости одного балла и набранного количества баллов.

## 6. Стимулирующие выплаты за интенсивность

6.1. Доля стимулирующих выплат, направляемая на установление выплат за интенсивность учителям, в том числе педагогическим работникам, составляет 0,2% от стимулирующего фонда учреждения (отдельно по категориям: учителя, педагогические работники – 87%, прочие работники – 13%).

6.2. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых устанавливаются стимулирующие выплаты работникам, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения

6.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по должностям работников учреждения приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и Управляющим советом за:

- успешное выполнение особо важных и срочных работ;
- оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда.

6.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по должностям работников учреждения в виде премий в процентном отношении и в абсолютных величинах к должностному окладу (ставке):

Учителям за:

- за организацию общественно полезного труда – 1300 рублей;
- создание имиджа школы, эффективная работа по оформлению школьного сайта – 2000 рублей;
- за организацию дистанционного обучения – 2000 рублей;
- постоянные надбавки за напряженность учителей по классам:  
1-4 классы – 15%,  
5-11 классы – 20%.

Для прочих работников учреждения

- работу по охране прав детства, контроль за организацией горячего питания, уполномоченному по правам ребенка – 4000 рублей;
- обслуживание программы Linux, интерактивных досок инженеру – 4800 рублей;
- за ведение протоколов педагогического совета, совещания при директоре, протоколов собрания трудового коллектива, комиссии по премированию – 1000 рублей;
- организацию работы по радиовещанию – 3500 рублей;
- организацию работы телевидения (съемка) – 2000 рублей;
- организацию работы телевидения - 1000 рублей;
- дополнительную работу по благоустройству школьной территории, эстетическому оформлению и озеленению школьных помещений – 1000 рублей;
- работу с методической литературой, оформление подписных изданий – 5000 рублей;
- за работу с военкоматом – 500 рублей;
- за работу с электронной почтой – 1000 рублей;
- за работу с внебюджетными средствами – 1000 рублей;
- за качественное ведение номенклатуры и своевременное обновление номенклатуры – до 2000 рублей;
- за проведение оформительских работ, проведение мониторинга (подготовка документов, задание ЕГЭ и ГИА) – 2000 рублей;
- за ведение табеля учета использования рабочего времени – 500 рублей;
- за ведение электронного банка данных учащихся – 2000 рублей;
- за качественное ведение электронного банка данных учителей – 1000 рублей;

- за квалифицированную работу с техническим оснащением процесса делопроизводства – 1000 рублей;
- за заполнение электронной школы 2.0. – 2000 рублей;
- за ведение реестра гражданско-правовых договоров бюджетных учреждений на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг, заключенных по итогам размещения заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд - 2000 рублей;
- за сведения о заключении, исполнении (расторжении) гражданско-правовых договоров размещаются на официальном сайте РФ для размещения информации о размещении заказов - 2000 рублей;
- за качественное обеспечение и надлежащее содержание исправного технического состояния автобуса – 2500 рублей;
- за безаварийную работу – 2000 рублей;
- за подготовку и обслуживание лабораторного оборудования в учебном процессе – 2000 рублей;
- за содержание и обслуживание технического оборудования в кабинете физики – 2200 рублей;
- за эффективную работу по заполнению АИС – 2000 рублей;
- за организацию работы с пенсионным фондом – 1000 рублей;
- за эффективность организации работы по профилактике ДТП, пожаробезопасности, пропаганде здорового образа жизни – 2000 рублей;
- за работу с электронным документооборотом, банковскими операциями – 1000 рублей;
- за эффективное применение современных технологий для создания базы данных школы по материально – технической базе – 1200 рублей;
- за содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа, создании условий комфорта – 2000 рублей;
- за обеспечение сохранности материальных ценностей, отсутствие фактов хищения имущества – 2000 рублей;
- за своевременный ремонт, содержание здания школы в надлежащем состоянии – 2700 рублей.

6.5. 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. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

6.6. На стимулирующие выплаты за интенсивность труда начисляется районный коэффициент.

## 7. Выплаты за качество выполняемых работ

7.1. Доля стимулирующих выплат, направляемая на установление выплат за качество выполняемых работ, составляет 5% от стимулирующего фонда учреждения (отдельно по категориям: учителя, в том числе педагогические работники, – 90%, прочие работники – 10%).

7.2. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений приказом руководителя учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией и Управляющим советом в виде премий.

7.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работы устанавливаются работникам учреждения на календарный год:

- учителям, в том числе педагогическим работникам учреждения, награжденным грамотой Министерства просвещения, - 540 рублей;
- за звание «Почетный работник РФ» заместителям директора по УВР (не имеющих педагогическую нагрузку), - 1000 рублей.

7.4. Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к ставке, должностному окладу и максимальным значением не ограничен.

7.5. На стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ начисляется районный коэффициент.

## 8. Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет

8.1. Доля стимулирующих выплат, направляемая на установление выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет учителям, в том числе педагогическим работникам, составляет 10% от стимулирующего фонда педагогического персонала.

8.2. Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы в учреждении устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с первичной профсоюзной организацией и Управляющим советом в виде премий.

8.3. Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы устанавливаются работникам учреждения на календарный год.

8.4. За непрерывный стаж работы принимается непрерывный стаж работы в сфере образования.

8.5. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы в Учреждении (по занимаемой должности) педагогическим работникам устанавливается за период:

- с 1 до 5 лет – 400 рублей;
- с 5 до 15 лет – 600 рублей;
- с 15 до 25 лет – 800 рублей;
- более 25 лет – 1000 рублей.

8.7. Размер стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы устанавливается работникам учреждения в фиксированной сумме и максимальным значением не ограничен.

8.8. Размер стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы изменяется в зависимости от изменения стажа работы в сфере образования.

8.9. На стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет начисляется районный коэффициент.

## 9. Иные поощрительные и разовые выплаты (премии)

9.1. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются при наличии экономии стимулирующего фонда учителей и прочих работников учреждения, с учетом неиспользованных средств базового фонда Учреждения .

9.2. Работники учреждения могут поощряться разовой премией к знаменательным датам и материальной помощью так же за счет экономии фонда оплаты труда учреждения, образовавшейся в связи с наличием неиспользованной базовой части фонда оплаты труда, а также оплаты дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника.

9.3. Целью премирования (далее премия) является материальное поощрение работников учреждения за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности, выполнение конкретных мероприятий и заданий по основным направлениям деятельности.

9.4. Условия премирования:

Размер премии зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечении высокой результативности учебно-воспитательного процесса в Учреждении и не зависит от стажа работы.

9.5. В учреждении установлены следующие виды поощрительных и разовых выплат, основанием для начисления единовременных выплат служат:

- качественное выполнение методической, художественно-оформительской и другой работы;
- подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, выставкам, марафонам;
- высокий уровень проведения открытых уроков для педагогических работников учреждения, для педагогических работников города, области;

- высокий уровень проведения внеклассных мероприятий (смотров, конкурсов);
- внедрение новых форм и методов обучения;
- высокий уровень проведения летней оздоровительной кампании;
- выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок;
- высокий уровень проведения методических семинаров;
- высокий уровень проведения предметных семинаров;
- за качественное дежурство по этажам;
- за качественное выполнение работ по подготовке школы к новому учебному году;
- за обеспечение своевременного и качественного проведения ремонтных работ;
- за оперативность и качество результатов;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел);

9.6. Иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам учреждения в виде единовременных премий (выплат) и выплачиваются по приказу руководителя учреждения в следующих размерах:

к знаменательным датам:

- юбилейный день рождения (50, 55, 60, 65 и т.д. лет со дня рождения) – 2000 рублей;
- при уходе на заслуженный отдых – 2000 рублей;
- при бракосочетании – 2000 рублей;
- при рождении ребенка – 2000 рублей;
- к праздничным дням и профессиональным праздникам (8 марта, день учителя) - 500 рублей;
- к праздничным дням (новый год) - 1000 рублей;
- при награждении работников Почетными грамотами и Благодарственными письмами Управления образования города Юрги, Департамента образования и науки Кемеровской области – 2000 рублей;
- по итогам работы за календарный год при наличии фонда экономии заработной платы – 10000 рублей;
- по итогам подготовки учреждения к новому учебному году административному персоналу – 5000 рублей;
- по итогам подготовки учреждения к новому учебному году педагогическому и прочему персоналу – 3000 рублей;
- победителю школьного этапа конкурса «Учитель года» - 5000 рублей;
- лауреату школьного этапа конкурса «Учитель года» - 3000 рублей;
- участнику школьного этапа конкурса «Учитель года» - 1000 рублей.

На единовременные выплаты, премии начисляется районный коэффициент.

9.7 Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работников учреждения в следующих размерах:

- при несчастном случае – 2000 рублей;
- на погребение близких родственников (родителей, детей) – 2000 рублей;
- вновь прибывшим молодым специалистам – 5000 рублей.

Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора учреждения, по согласованию с первичной профсоюзной организации учреждения.

На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

9.8. Премии не ограничиваются предельными размерами, но устанавливаются в пределах сложившейся экономии.

9.9. Премии и материальная помощь выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы.



## 10. Порядок премирования.

10.1. Рассмотрение кандидатур и утверждение состава премиальной комиссии производится на общем собрании трудового коллектива;

10.2. В состав премиальной комиссии входят:

- директор школы;
- председатель выборного органа первичной профсоюзной организации;
- 3 члена коллектива, в том числе из вспомогательного и обслуживающего персонала;
- председатель Управляющего совета.

10.3. Предложения по конкретным размерам премий готовятся администрацией Учреждения и выносятся на обсуждение комиссии по премированию.

10.4. На основании решения комиссии по премированию издается приказ директора школы.

10.5. Премирование и материальная помощь распространяются на всех работников данного учреждения.

## 11. Основание для лишения премии.

11.1. Нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированных в приказах по Учреждению, являются основанием для лишения премии.

11.2. Работники, получившие взыскания, лишаются премии на тот расчетный период, в котором допущено нарушение.