

**КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
АДМИНИСТРАЦИИ г.НОВОКУЗНЕЦКА**

**МБОУ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №5»**

---

---

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего совета

\_\_\_\_\_ Д.Ю.Ковалев

Протокол № \_\_\_\_\_

от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ «Средняя  
общеобразовательная школа № 5»

\_\_\_\_\_ В.П.Раева

Приказ № \_\_\_\_\_

от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2013 г.

***ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА  
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 5»***

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ С.Ю.Жидкова

Протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2013 г.

ПРИНЯТО:

на общем собрании трудового  
коллектива

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2013 г.

г. Новокузнецк  
2013 г.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «СОШ №5» (далее – Учреждения) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи работникам;

1.2. 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;

1.3. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет 35,6% (учителя – 28,2%, прочий персонал – 7,4%) и направляется на стимулирующие выплаты и материальную помощь;

1.4. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, расчётный размер которой составляет 35,6%, и распределяет стимулирующие выплаты по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы 60%;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 26%;
- выплаты за качество выполняемых работ 2%;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет 7%;
- иные поощрительные выплаты 5%.

1.5. Доля каждого вида выплат определяется на заседании администрации, профсоюзного комитета и Управляющего совета, оформляется протоколом;

1.6. Соответствие деятельности работников к установлению доплат работникам Учреждения определяется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и согласовывается с Профсоюзным комитетом, а также Управляющим советом при распределении всех премиальных выплат;

1.7. Все неиспользованные в текущем месяце выплаты за интенсивность, за качество и высокие результаты работы, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, иные поощрительные выплаты переносятся в премиальные выплаты по итогам работы, увеличивая стоимость балла в текущем месяце;

1.8. Стимулирующие выплаты работникам, работающим по совместительству, устанавливаются по всем видам премирования на общих основаниях;

1.9. «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» (МБОУ «СОШ №5») разрабатывается, принимается, изменяется в соответствии с «Положением о порядке разработки и принятия локальных нормативных актов в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №5» (МБОУ «СОШ №5»).

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

2.1. Доля стимулирующих выплат по итогам работы устанавливается в размере 60% от общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения;

2.2. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности по четвертям: по итогам 1, 2, 3, 4 четвертей, а также за период работы в летние месяцы с учетом успеваемости по итогам года. Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Сроки рассмотрения и установления премиальных выплат по видам могут отличаться между собой;

2.3. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются за фактически отработанное время;

2.4. Премииальные выплаты по итогам работы за текущий месяц не начисляются работнику, получившему дисциплинарное взыскание в соответствии с трудовым кодексом РФ за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов. Дисциплинарное взыскание должно быть зафиксировано в приказе по учреждению;

2.5. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с показателями эффективности деятельности;

2.6. Показатели эффективности деятельности устанавливаются в баллах;

2.7. Количество баллов для стимулирующих выплат (надбавок) работникам учреждения устанавливается по итогам предыдущей учебной четверти на срок не менее чем на одну учебную четверть и сумма выплат максимальными размерами не ограничивается. В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, в течение расчётного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата), ежемесячно производится перерасчёт стоимости единицы оценки премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат. При этом количество баллов остаётся неизменным на весь отчётный период, кроме тех случаев, когда были допущены ошибки и обнаружены позже, о чём составляется соответствующий протокол комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.8. Максимальное количество баллов по категориям работников учреждения не должно превышать следующего соотношения от максимального количества баллов учителей – 100 баллов:

по административно-управленческому персоналу – 40 % от максимального количества баллов учителей;

по учебно-вспомогательному персоналу – 50% от максимального количества баллов учителей;

по младшему обслуживающему персоналу – 15% от максимального количества баллов учителей.

2.9. В целях усиления материальной заинтересованности в достижении более высоких результатов деятельности производится дополнительное кластирование категорий работников в зависимости от количества набранных баллов:

- у учителей и административно-управленческого персонала по четырем группам качества;
- у учебно-вспомогательного персонала по трем группам качества;
- у младшего обслуживающего персонала группы качества отсутствуют.

Устанавливается следующее соотношение между группами от максимального количества баллов по категориям работников:

Учителя и административно-управленческий персонал

- 1-я группа - до 20 процентов;
- 2-я группа - от 21 до 60 процентов;
- 3-я группа - от 61 до 80 процентов;
- 4-я группа - от 81 до 100 процентов.

Учебно-вспомогательный персонал

- 1-я группа - до 20 процентов;
- 2-я группа - от 21 до 60 процентов;
- 3-я группа - от 61 до 100 процентов.

Младший обслуживающий персонал

Группы отсутствуют.

2.10. На основании установленных групп качества производится их повторная оценка по следующим принципам:

- первая группа качества не оценивается;
- второй группе качества устанавливается оценка в размере 1 единицы;
- третьей группе качества устанавливается оценка в размере 2 единиц;
- четвёртой группе качества устанавливается оценка в размере 2,5 единиц.

Устанавливается следующее соотношение между группами от максимального количества баллов по данной категории работников:

Группа	Учителя 100 баллов	АУП 40 баллов	УВП 50 баллов	МОП 15 баллов
1	1-20	1-8	1-10	Группы отсутствуют
2	21-60	9-24	11-30	
3	61-80	25-32	31-50	
4	81-100	33-40		

2.11. По окончании четверти в течение недели согласно приложениям № 1-10 работник заполняет оценочный лист с обоснованием показателей эффективности деятельности и предоставляет в комиссию по распределению премиальных выплат по итогам работы для рассмотрения.

2.12. Комиссия рассматривает оценочный лист, в котором согласно показателям эффективности деятельности выставляется самооценка, оценка администрации и оценка комиссии.

2.13. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости единицы оценки.

Стоимость единицы оценки 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 оценок всеми работниками учреждения по данной выплате.

2.14. Комиссия составляет аналитический материал по каждому работнику:

- набранная сумма баллов;
- отнесение к группе качества;
- общая сумма набранных баллов по категориям работников учреждения;
- «стоимость» одного балла по категориям работников учреждения;
- размер причитающейся стимулирующей надбавки по каждому работнику учреждения.

2.15. Комиссия принимает решение о размере выплаты открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.16. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

2.17. В случае расхождения самооценки работника и оценки комиссии составляется протокол разногласий, в котором члены комиссии дают письменное обоснование выставленной оценки. Протокол подписывают члены комиссии и работник.

2.18. Решение комиссии оформляется протоколом, выносится на согласование с Управляющим советом, после которого директор Учреждения издает приказ о выплате премиальных выплат по итогам работы, согласованный с председателем профсоюзного комитета и председателем управляющего совета. Данный приказ является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

### 3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Доля стимулирующих выплат за интенсивность труда устанавливается в размере 25% от общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

3.2. Решение о распределении выплат за интенсивность и высокие результаты работы принимается на заседании комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ, оформляется протоколом, выносится на согласование с Управляющим советом, после которого директор Учреждения издает приказ о выплате премиальных выплат за интенсивность и высокие результаты работы, согласованный с председателем профсоюзного комитета и председателем управляющего совета. Данный приказ является основанием для начисления премиальных выплат за интенсивность и высокие результаты работы;

3.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения за фактически отработанное время в виде премии за:

*3.3.1. выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников и непосредственно не связаны с учебным процессом:*

1.	Работу председателя профсоюзного комитета	500 руб
2.	Ведение протоколов педагогического совета	500 руб
3.	Взаимодействие с Городской больничной кассой, включая оформление и продление медицинских полисов работников Учреждения, больничных листов.	500 руб
4.	Руководство отрядом юных инспекторов дорожного движения	1000 руб
5.	Работа с детьми - инвалидами и детьми, оставшимися без попечения родителей	600 руб.
6.	За выполнение работы старшей вожатой	2000 руб
7.	За работу с учебниками при расширении зоны обслуживания	2345 руб
8.	Организация витаминизации и бесплатного питания	2000 руб
9.	Подготовка и предоставление персонифицированных данных, координация взаимодействия с пенсионным фондом	1000 руб
10.	Разработка внутришкольных нормативно-организационных документов	1000 руб
11.	Работа по обработке материалов на компьютере	1000 руб
12.	Работа по обслуживанию компьютерной техники	1000 руб
13.	Создание базы данных информационно-аналитических материалов	1000 руб
14.	Участие и осуществление экспериментальной деятельности по программе инновационной площадки	2000 руб
15.	Обслуживание электронного журнала	2000 руб
16.	Обслуживание сайта: - обновление, ведение постоянных рубрик, техническое обслуживание	1000 руб
17.	Организация и проведение ЕГЭ, ГИА: ⌚ Организатор в аудитории ⌚ Сопровождающие	400 руб. 300 руб.
18.	Подготовка и проведение методических, педагогических советов, производственных совещаний, общешкольных родительских собраний, конференций	500 руб.
19.	Разработка учебно-методического комплекса по программам: - программы внеурочной деятельности (за 1) - общеобразовательные программы по начальной, основной и средней	1000 руб. 500 руб.

	школе (за 1)	
20.	Создание учебно-методической базы кабинета - изготовление дидактических пособий - изготовление таблиц, стендов	180 руб 360 руб
21.	Организацию внеклассной работы - научно-исследовательского направления - военно-патриотического направления - художественно-прикладного направления - здоровьесберегающего направления	1000 руб 700 руб 500 руб 250 руб
22.	Ведение оформительской работы в школе	1000 руб
23.	Организация и проведение летнего отдыха	1000 руб.
24.	Подготовка ОУ к началу учебного года, зимнему сезону, к лицензированию, аккредитации, к проведению мероприятий разного уровня	1000 руб.
25.	Содержание в исправном состоянии лабораторного оборудования, его наладка, проверка, регулирование; подготовка оборудования к проведению экспериментов; - на уроках физики - химии, биологии - информатики	1600 руб 800 руб 300 руб
26.	Работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования	1000 руб.
27.	Работа по озеленению здания, уход за комнатными растениями	1000 руб
28.	Организация проведения субботников - с одним классом - с несколькими классами	500 руб 1000 руб
29.	Организация, подготовка и проведение трудовой практики обучающихся	1000 руб
30.	Выполнение работ на пришкольном участке (уборка территории, очистка от снега, озеленение территории)	2500 руб
31.	Выполнение погрузоразгрузочных работ	600 руб
32.	Иные виды деятельности, носящие разовый характер и не предусмотренные должностными обязанностями с расшифровкой в приказе	1000 руб.

*3.3.2. особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения):*

1.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения (при издании приказа расшифровать).	500 руб.
----	--	----------

*3.2.3. организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения:*

1.	Победы в профессиональных конкурсах различного уровня: - областной - муниципальный - районный	5000 руб. 3000 руб. 2000 руб.
----	--	-------------------------------------

2.	Организацию внешкольной работы в рамках социального партнерства по проблемам обучения и воспитания обучающихся (связь с ВУЗами, центром «Здоровье», «Дом детского творчества №4», «Станцией юных натуралистов №2», центром «Меридиан»)	1000 руб
3.	Оформление наглядности в Учреждении.	1000 р уб

*3.3.4. успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат:*

1.	За составление отчетов, справок, планов и другой информации по запросу КОиН, РОО и других организаций	500 б.
----	---	--------

#### **4. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ**

4.1. Доля стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливается в размере 3% от общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

4.2. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения приказом директора, согласованным с профсоюзным комитетом и управляющим советом за фактически отработанное время в виде премий в следующих случаях:

1.	При награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, департамента образования и науки ⌚ За звание «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования РФ» - педагогическому персоналу - прочему персоналу	500 руб.
2.	При награждении по итогам работы наградами, грамотами, дипломами: ⌚ областного уровня (Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области); ⌚ муниципального уровня (Администрации города, совета народных депутатов, комитета образования и науки); ⌚ районного уровня (администрации района, отдела образования); ⌚ школьного уровня (администрации Учреждения)	400 руб. 300 руб. 250 руб. 100 руб.

#### **5. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу.**

5.1. Доля стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы, выслугу устанавливается в размере 7% от общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения;

5.2. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы устанавливается работникам Учреждения приказом директора, согласованным с профсоюзным комитетом и управляющим советом за фактически отработанное время в виде премий за:

Педагогическому персоналу

1 – 5 лет – 280 рублей

6 – 10 лет – 350 рублей

11 – 15 лет – 425 рублей

16 – 20 лет – 550 рублей

Свыше 20 лет - 630 рублей

Прочему персоналу

1 – 5 лет – 150 рублей  
6 – 10 лет – 250 рублей  
11 – 15 лет – 300 рублей  
16 – 20 лет – 400 рублей  
Свыше 20 лет - 500 рублей

5.3. Стимулирующие выплаты за общий стаж непрерывной работы устанавливаются на год с первого сентября текущего года. Подсчёт стажа непрерывной работы производится ежегодно по состоянию на 1 сентября и в течение года перерасчёту не подлежит.

#### **4. Иные поощрительные выплаты.**

6.1. Доля иных поощрительных выплат устанавливается в размере 5% от общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения;

6.2. Иные поощрительные стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Учреждения в виде разовых премий и материальной помощи при наличии экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда Учреждения;

6.3. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам в виде разовых премий:

#### **к знаменательным датам:**

День учителя, Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день 8 марта - 300 рублей

Юбилей работника учреждения (50, 55, 60, 65, 70 лет) - 2000 рублей

#### **материальной помощи:**

приобретение жилья, похороны, свадьба, несчастный случай, приобретение лекарства, тяжелое семейное положение в размере:

педагогическому персоналу - 3000 рублей  
прочему персоналу - 2000 рублей

6.4. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения;

6.5. Заявление работника рассматривается на совместном заседании администрации учреждения, членов профсоюзного комитета и управляющего совета.

#### **7. Срок действия.**

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2013г. и действует до принятия другого.