

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано 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 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. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет 30 % и распределяется следующим образом:

1.2.1. Премияльные выплаты по итогам работы составляют 70% от общей доли стимулирующего фонда;

- из них премияльные выплаты по итогам работы (70%) направляются на стимулирование педагогических работников;

- из них премияльные выплаты по итогам работы (30%) направляются на стимулирование прочих работников (административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала);

1.2.2. Премияльные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляют 15 % от общей доли стимулирующего фонда оплаты труда;

1.2.3. Премияльные выплаты за качество выполняемых работ составляют 5% от общей доли стимулирующего фонда оплаты труда;

1.2.4. Премияльные выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет составляют 5% от общей доли стимулирующего фонда оплаты труда;

1.2.5. Иные поощрительные и разовые выплаты составляют не более 5% от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии.

1.3. Учреждение, по согласованию с профсоюзным органом устанавливает показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников, которые могут оцениваться количеством баллов (Приложение).

1.4. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам учреждения определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости единицы балла.

1.5. Сроки рассмотрения и установления стимулирующих выплат по видам могут отличаться между собой.

1.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения регламентируются нормативно-правовым актом органа местного самоуправления.

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

2.1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается для каждой категории работников учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей за полугодие.

Размеры премияльных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются и представителя органа государственного-общественного управления.

2.2. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премияльная 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).

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- Педагогические работники – 100 баллов (учителя, учителя-логопеды, воспитатели);
- Прочий педагогический персонал – 60 баллов (педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования);
- Учебно-вспомогательный персонал – 50 баллов;
- Административно-управленческий персонал – 40 баллов;
- Обслуживающий персонал – 30 баллов.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с управляющим советом.

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 выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом учреждения.

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

2.8. Премииальные 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 государственного управления.

2.6. Порядок заполнения оценочных листов.

2.6.1. Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист (не позднее, чем за неделю до начала работы комиссии) в котором работник оценивает результаты своей работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

2.6.2. Заполненные работниками оценочные листы передаются:

- Педагогический работник – руководителю методического объединения учреждения;

- Руководители методических объединений педагогов, осуществляющий образовательную деятельность – заместителям директора по учебно-воспитательной работе;
- Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – заместителю директора по административно-хозяйственной работе.
- Работники из числа административно - управленческого персонала – директору учреждения.

2.9. Вновь принятому работнику, не заполнявшему оценочный лист, но заслужившему поощрение по итогам работы, может быть назначена премиальная надбавка в размере: педагогическому персоналу – 1 500 р.; обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу – 1 000 р.

2.10. Если вновь принятый сотрудник прибыл из другого образовательного учреждения и имел заслуги за учебное полугодие, подтверждающиеся соответствующими документами (портфолио), то им заполняется оценочный лист на равных правах с остальными работниками учреждения.

2.11. Руководитель учреждения вправе направить экономию средств фонда оплаты труда (компенсационной части, централизованной и стимулирующей) на увеличение работникам ранее установленного размера начисленных премиальных выплат за показатели стимулирования путем перерасчета стоимости балла с учетом сложившегося в расчетном периоде по учреждению размеру экономии. В этом случае, в дополнение к первоначальному приказу издается новый приказ с указанием нового размера премиальной надбавки, установленной работникам учреждения на оставшийся период времени (до наступления следующего срока установления надбавки), с приложением к приказу расчета новой стоимости балла.

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

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного управления учреждения по должностям работников учреждения в виде:

3.1.1. За особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения) 3 000 руб.;

3.1.2. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения:

- школьный уровень – 500 рублей;
- районный уровень – 1000 рублей
- городской уровень – 2000 рублей
- областной уровень – 3000 рублей;

3.1.3. За организацию психолого-медико-педагогического сопровождения (за работу с картой и программами индивидуального развития ребенка):

- секретарь ПМП(к) – 1000 рублей;

3.1.4. За выполнение ремонтных работ помещений образовательного учреждения в период подготовки учреждения к началу нового учебного года, осуществление ремонтных работ помещений ОУ в течение года:

- общий косметический ремонт рекреаций и фасада – 1000 рублей;
- устройство полов и линолеума в 1 учебном кабинете (до 30 кв. м) – 3000 рублей;
- покраска стен и потолка одного помещения – 2000 рублей
- покраска лестничного марша – 1000 рублей
- покраска оконного блока – 500 рублей
- ремонт и покраска одной рекреации - 5 000 рублей
- штукатурные работы одного помещения – 5000 рублей;
- мелкий текущий ремонт - 500 рублей.

3.1.5. За очистку крыши от снега – 3000 рублей.

3.1.6. За очистку кровли от сосулек, наледи – 2000 рублей.

3.1.7. За привлечение внебюджетных средств, направленных на увеличение материальной базы учреждения по факту привлечения:

До 5000 рублей – 500 рублей;

От 5000 до 10000 рублей – 1000 рублей;

От 10000 до 25000 рублей – 2000 рублей;

От 25000 до 50000 – 3000 рублей;

От 50000 до 100000 рублей – 5 000 рублей;

Более 100000 – 10000 рублей.

3.1.8. За обеспечение своевременной передачи информации, ведение электронной документации – 500 рублей за каждый:

-АРМ мониторинг – 500 рублей ежемесячно;

- модуль «Информация об энергосбережении и повышении энергетической эффективности»;

-АИС – 1000 рублей ежемесячно;

- публикация BUS gov.ru – 500 рублей ежемесячно;

-Электронная школа 2.0 – 500 рублей ежемесячно;

- DOXELL– образование, отчеты ОШ, РИК – 500 рублей ежемесячно;

Отчет СЗВ-М – 500 рублей ежемесячно;

Отчет ЦЗН – 500 рублей ежемесячно;

- Еженедельный Пресс-релиз (СМИ УО администрации г. Кемерово) – 500 рублей.

3.1.9. Выполнение работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников (осуществление ремонтных работ и пополнение оборудованием в кабинетах повышенной опасности (спортивный зал, мастерские) и актовый зал) – 500 рублей;

3.1.10. За обслуживание информационного сайта школы-интерната - 1 500 руб. ежемесячно;

3.1.11. За ведения табеля учета рабочего времени – 1 500 руб. ежемесячно;

3.1.12. За работу с ветеранами педагогического труда ОУ – 2 000 руб. ежемесячно;

3.1.13. За ведение журнала учета питания – 1 000 руб.

3.1.14. За ведение общешкольной документации (протоколы Родительских собраний, Собраний трудового коллектива, Педагогических Советов, результатов подсчетов мониторинговой группы, совещаний при директоре, Родительского комитета, Управляющего Совета) - 2 000 рублей;

3.1.15. Контрактному управляющему – 5 000 рублей;

3.1.16. Медицинским работникам – 1885 рублей;

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных



представителей;

- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;

- выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении.

3.1.17. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) выплачивается 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".

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере не менее:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

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.

3.1.19. За организацию конкурсного движения – 500 рублей.

3.1.20. За организацию работы школьной аттестационной комиссии – 1000 рублей.

3.1.21. Педагогу – наставнику – 500 рублей.

3.1.22. За обеспечение информационно-коммуникативной среды образовательного учреждения – 2000 рублей.

3.1.23. За курсы повышения квалификации – 3 500 рублей.

3.1.24. За проведение работы со студентами и слушателями КемГУ, КРИПК и ПРО, РЦППМС в рамках договоров о сотрудничестве:

- разово – 500 рублей;

- длительно – 3000 рублей.

3.1.25. За личное участие педагогов в городских и областных спортивных мероприятиях - 1 000 рублей.

3.1.26. Организация работы школьного самоуправления, ответственных за сектора в Совете старшеклассников – 500 рублей.

3.2. Установление выплат оформляется приказом руководителя учреждения.

#### **4. Выплаты за качество выполняемых работ**

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам

учреждений приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного-общественного управления учреждения в виде премий в случаях награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, муниципального образования Кемеровской области в виде единовременных премий в случаях:

- 4.1.1 награждения орденами и медалями Российской Федерации - 3000 рублей;
- 4.1.2 награждения работника орденами и медалями Кемеровской области - 2000 рублей;
- 4.1.3 присвоения почетного звания РФ «Заслуженный учитель», «Народный учитель» - 3000 рублей;
- 4.1.4 награждения почетной грамотой Министерства образования и науки РФ – 3000 рублей;
- 4.1.5 награждения почетной грамотой департамента образования и науки Кемеровской области – 2000 рублей;
- 4.1.6 награждение почетной грамотой Главы города, управления образования – 1000 рублей
- 4.1.7 награждения работника благодарственным письмом управления образования – 500 рублей.

## **5. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет**

5.1. Руководитель учреждения вправе устанавливать надбавки работникам учреждения за стаж непрерывной работы в пределах средств фонда стимулирования.

5.2. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении производится учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналам в следующих размерах:

<b>№ п/п</b>	<b>Стаж</b>	<b>Размер выплаты</b>
5.2.1	Более 1 года	500 руб.

5.3. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки, включается время работы в данном учреждении, включая время нахождения в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет матерям, состоящих в трудовых отношениях с учреждением.

5.4. Ежемесячная надбавка за стаж работы в учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период прохождения переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

5.6. Основным документом для определения стажа работы в данном учреждении является трудовая книжка.

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

6.1. Иные поощрительные выплаты устанавливаются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда и экономии по фонду оплаты труда, с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

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

6.3. Премии устанавливаются работникам в конкретных суммах, в пределах, имеющихся у учреждения средств, и максимальным значением не ограничиваются.

6.4. При наличии экономии средств стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии, образовавшейся в связи с наличием неиспользованной тарифной и компенсационной его частей, работникам выплачивается премиальная надбавка:

6.4.1 - к юбилейным датам учреждения (15 лет, 20 лет, 25 лет) – 1000 руб.

6.4.2 - к юбилейным датам работника (50 и 55 лет, 60 и 65 лет) – 1000 руб.

6.4.3 - к праздничным дням (23 февраля, 8 марта, 1 сентября, окончание учебного года) и профессиональному празднику – от 300 руб.

6.4.4 - к Дню Инвалида – от 300 руб.

При установлении размера премии конкретному работнику учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Конкретные размеры премиальных выплат устанавливаются исходя из имеющихся на эти цели средств фонда стимулирования труда работников учреждения.

6.5. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника образовательного учреждения в следующих случаях:

6.5.1 в связи со смертью близких родственников (мать, отец) – 2000 руб.

6.5.2 на дорогостоящее лечение 3000 руб.

6.5.3 в связи с рождением ребенка – 2000 руб.

6.5.4 в связи с несчастным случаем – 2000 руб.

6.5.5 бракосочетание – 2000 руб.

6.5.6 на приобретение угля – 1000 руб.

6.5.7 обучающимся заочно в средних и высших учебных заведениях – 2000 руб.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.