

«Согласовано»  
на управляющем совете школы  
протокол № 1 от 28.08.2015г.

«Утверждено»  
приказом по МБОУ «Кобринская ООШ»  
№83 от 02.09.2015г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденной Постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 № 173.

1.2. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Источником средств для материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы является стимулирующая часть фонда оплаты труда МБОУ «Кобринская ООШ», которая делится на две части между видами материального стимулирования работников: поощрительные выплаты за выполнение работы, не входящей в функционал и за интенсивность труда работников школы; поощрительные выплаты учителям по результатам труда.

1.3. Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы.

1.4. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности)

### **2. Распределение фонда материального стимулирования**

2.1. Источником средств для материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы являются:

- стимулирующий фонд;
- текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.

2.2. Установка персональных надбавок за высокое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников производится на определенный период на основании приказа руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом и на основании решения Управляющего Совета в пределах стимулирующего фонда.

### **3. Порядок премирования.**

3.1. В число премируемых входят все работники образовательного учреждения.

3.2. Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией образовательного учреждения Управляющему совету образовательного учреждения. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период,

члены Управляющего совета образовательного учреждения вносят предложения об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей премирования.

3.3. Руководитель образовательного учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя в соответствии с Положением о премировании руководителей государственных образовательных учреждений, подведомственных Комитету общего и профессионального образования Ленинградской области.

#### 4. Периоды, сроки и условия премирования.

4.1. Периоды премирования устанавливаются по итогам работы за четверть. Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию.

4.2. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

4.3. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

#### 5. Ежемесячные доплаты

Постоянные ежемесячные выплаты производятся всем работникам школы:

5.1. За категорию: учителям (по должности учитель), воспитателям ГПД (по должности учитель), педагогам дополнительного образования (по должности учитель) в баллах с учетом нагрузки.

5.2. педагогическим работникам за заведование кабинетом повышенной опасности (при условии заключения договора о материальной ответственности)

1. библиотека	2 балла
2. кабинет обслуживающего труда	1 балл
3. кабинет физики	1 балл
4. кабинет химии	1 балл
5. кабинет информатики	1 балл

#### 6. Показатели премирования.

6.1 Показатели ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда при выполнении постоянной работы, не входящей в круг основных обязанностей, определяются в баллах в следующем порядке:

Должность	Работа, не входящая в круг основных обязанностей и интенсивность труда	сумма
Директор школы	Качественное выполнение должностных обязанностей, планирование работы школы, внедрение ИКТ в работу школы, работа с кадрами, отчетность, пополнение МТБ, ремонтные работы. (на основании приказа Комитета образования ГМР)	По приказу Комитета образования -35%
Заместитель по УВР-0,5 ст.	Ненормированность рабочего дня при проведении тематических вечеров, дискотек, родительских	3500руб.

	<p>собраний, подготовка к педсоветам, совещаниям. Статистические отчеты: ОШ-1, Рик-83,Д-12,иные отчеты в КО ГМР; Подготовка информации для размещения на сайте школы; Контроль за организацией дистанционного обучения; Систематический контроль за организацией работы по подготовке к ГИА, высокий уровень итоговой и промежуточной аттестации учащихся; За организацию обучения на дому учащихся с хроническими заболеваниями, детей – инвалидов, обучение в форме экстерната или семейного образования; Выполнение плана ВШК учебной работы; Курирование работы социального педагога;</p>	
Заместитель по МР-0,25 ст.	<p>Ненормированность рабочего дня при проведении тематических вечеров, дискотек, родительских собраний, подготовка к педсоветам, совещаниям. Контроль за повышением квалификации учителей. Предпрофильная подготовка. Инновационная работа. Курирование учителей школы по внедрению ФГОС второго поколения;</p>	2000 руб
Заместитель по ВР-0,25 ст.	<p>Ненормированность рабочего дня при проведении тематических вечеров, дискотек, родительских собраний, подготовка к педсоветам, совещаниям. Организация работы ученического самоуправления. Организация учебных и общеразвивающих экскурсий Курирование работы библиотеки; Организация работы дополнительного образования в школе;</p>	2000 руб
Ответственный за информатизацию УП	<p>Техническое сопровождение Дневник.ru; Введение и еженедельное обновление школьного сайта; Заполнение мониторингов КПМО; Повышение квалификации в ЦИТ; Электронный документооборот; Статистическая отчетность по информатизации; Реализация плана работы по информатизации образования в школе; Подготовка и размещение информации на сайте школы Осуществление внешних связей, необходимых для успешного осуществления деятельности школы по вопросам информатизации; Своевременный заказ на поставку учебного оборудования (компьютерный класс), его обслуживание и ремонт; Разработка методических документов, обеспечивающих деятельность школы по вопросам использования информационных технологий; За выполнение обязанностей заместителя директора по информатизации Внедрение дистанционных технологий и дистанционного обучения;</p>	от 3000- до 4 000 руб.

<p>Заместитель по безопасности- 0,5 ст.</p>	<p>Организация работы по охране труда и технике безопасности;          Разработка положений и должностных инструкций технического и учебно-вспомогательного персонала;          Оформление документов по ГО, пожарной безопасности;          Работа с военкоматом;          Учет и ведение мониторинга состояния здоровья учащихся и уровня физической подготовки;          Организация медосмотров учащихся;          Оформление и руководство Музеем боевой славы.</p> <p>Выполнение должностных обязанностей завхоза:          Ответственный за электрохозяйство школы,          Ответственный за индивидуальный тепловой пункт,          Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (июль-август)          Организация охраны школы;          Разъездной характер работы;          Участие в устранении аварий;          Инвентаризация и списание имущества.</p>	<p>2000 руб</p> <p>от 3000- до 4000 руб.</p>
<p>Главный бухгалтер</p>	<p>За ведение электронного документооборота с фондами и службами надзора и контроля;          Работа с федеральным сайтом закупок;          Квартальная и разовая отчетность;          Школьное питание;          Мониторинг КПОМО;          Координация работы сотрудников школы по вопросам материально- хозяйственной деятельности.          Ведении переговоров с партнерами школы по материально-техническому оснащению;          Разработка управленческих решений по материально-хозяйственным вопросам;          Своевременное представление необходимой отчетной документации в вышестоящие и контролирующие организации.          Подготовка документов и оформление их в соответствии с установленным порядком для передачи в архив.          За работу в электронных базах;          За интенсивность и высокие результаты работы</p>	<p>5700 руб.</p>
<p>Диспетчер школьного расписания</p>	<p>Составление годового школьного расписания.          Ежедневное редактирование школьного расписания в связи с курсами повышения квалификации, семинарами, болезнью сотрудников.</p>	<p>от 1000 до 1200 руб</p>
<p>Руководитель МО учителей нач. школы</p>	<p>Продуктивная работа МО. Внедрение ФГС в начальной школе, курирование работы кружков в начальной школе, ГПД</p>	<p>700 руб.</p>
<p>Руководитель МО классных руководит.</p>	<p>Продуктивная работа МО, контроль за организацией КТД, контроль организации профориентационной работы</p>	<p>700 руб.</p>
<p>Руководитель межпредметного МО</p>	<p>Продуктивная работа МО. Контроль подготовки к Итоговой аттестации. Мониторинг успеваемости. Подготовка к введению ФГОС в основной школе.</p>	<p>700 руб</p>

Ответственный за организацию питания	Ежедневный контроль за организацией горячего питания и дежурства в столовой. Выдача молока	1000 руб
Председатель профкома	За выполнение обязанностей председателя профкома	До 500 руб.
Учитель	Проверка тетрадей по предметам, где оплата не предусмотрена «Положением»	5% от к-ва часов при наличии финансирования
Социальный педагог-0,5 ст.	Положительная динамика в работе с учащимися, состоящими на внутришкольном контроле. Всеобуч. Организация бесплатного питания (документы) Организация работы с родительской общественностью, просвещение родителей, выступление на родительских собраниях; Организация антинаркотической работы Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних Заседание комиссий по делам несовершеннолетних. Посещение семей «группы риска» на дому.	от 1500 до 2000 руб
Библиотекарь-0,5 ст.	Комплектование учебно-методического фонда	1500 руб
Классные руководители	Взаимодействие с медицинскими учреждениями. Профосмотры. Дипансеризация детей. Вакцинация.	При наличии финансирования
Рабочий по обслуживанию здания-0.5 ст.	Контроль за работой и мелкие ремонтные работы сантехнического оборудования, монтаж нового оборудования; Контроль и мелкие ремонтные работы системы теплоснабжения Контроль и мелкие ремонтные работы системы водоснабжения Устранение аварии Восстановление нерабочего оборудования	10-20%
Обслуживающий персонал	Результативность труда. Выполнение СанПиН.	10-20%

## 6.2. Критерии оценки деятельности учителей школы:

№	Показатели	Кол-во баллов
1	2	3
<b>1. Учебные достижения обучающихся за отчетный период (год, четверть)</b>		
1	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 9-классов (в новой форме): При показателе выше среднего по району При отсутствии учащихся, получивших неудовлетворительные оценки	В течение года до 3 до 2
2	Результативность участия учащихся в предметных олимпиадах : 1- победитель областного уровня 2 -призёр областного уровня 3- победитель районного уровня 4- призёр районного уровня 5- участник районного уровня	6 5 4 3 1

№	Показатели	Кол-во баллов
1	2	3
	Результативность участия учащихся в конкурсах: 1- победитель общероссийского и международного уровня 2- призёр общероссийского и международного уровня 3- победитель регионального уровня 4- призёр регионального уровня 5- участник регионального уровня 6-победитель районного уровня 7- призёр районного уровня 8- участник районного уровня	5-оч. 4-дист. 4-оч. 3-дист. 4-оч. 3-дист. 3-оч. 2-дист. 2-оч. 1-дист. 3-оч. 2-дист. 2-оч. 1-дист. 1-оч.
3	Участие в подготовке творческих работ (проектов, исследований по предмету) ( школа, район)	1 2
4	Проведение, анализ и результативность (качество знаний): -по результатам внутришкольных контрольных срезов, промежуточной аттестации -по результатам срезов знаний (диагностических работ) учащихся на муниципальном уровне	до 2 до 3
5	Достижения учащихся в спортивных соревнованиях: 1-областной уровень: участие призеры победители 2- районный уровень участие призеры победители	2 3 4  1 2 3
6	Индивидуальная дополнительная работа с неуспевающими	До 2 баллов
<b>2.Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам и качество воспитательной работы</b>		
1	Наличие различных форм внеклассной работы, осуществляемых учителем (школьный уровень): 1- проведение предметной недели 2- участие 3-исследовательские работы учащихся 4- учебный проект 5-проведение школьной олимпиады по предмету 6-школьные конкурсы, выставки	до 3 до 2 1 за работу до 3-х баллов до 3-х баллов до 2-х баллов
2	Количество и % учащихся, участвующих во внеклассной работе, осуществляемых учителем.	до 3
3	Наличие различных форм внеклассной работы, осуществляемой классным руководителем: 1- автобусные поездки, экскурсии ( организация, сопровождение) 2- социальные проекты 3- волонтерская работа 4- участие в общешкольных мероприятиях 5- экскурсии и поездки (общественный транспорт)	до 2-х баллов до 3 до 2 до 2 2 за поездку
4	Посещаемость общешкольных родительских собраний	до 2
5	Положительная динамика % охвата учащихся при организации летней трудовой практики	до 3
6	Участие в мероприятиях, проводимых администрацией Кобринского сельского поселения	1 за меропр.
7	Посещение родителей учащихся на дому по итогам четверти	до 3

№	Показатели	Кол-во баллов
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	(при наличии протокола)	
8	За дежурство на школьных дискотеках	1
9	Снижение % учащихся, пропускающих уроки без уважительной причины (для классных руководителей)	до 2
10	Соблюдение требований к внешнему виду учащихся в классе	1 балл
11	Хорошая организация дежурства класса по школе	1 балл
12	Работа родительского комитета, ведение протоколов	1 балл
13	Хорошее дежурство учителя по школе	1 балл
14	Работа классных руководителей в выпускных классах (4, 9)	1 балл
<b>3.Использование современных образовательных технологий, обобщение и распространение собственного педагогического опыта.</b>		
1	Степень использования современных педагогических и информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности	до 3
2	Участие в педагогических экспериментах, апробация УМК	3
3	Распространение собственного ППО: 1. участие в профессиональных конкурсах – район - область - Россия 2.участие в семинарах - школа - район - область 3. открытые уроки - школа - район - область 4. публикация печатных работ, в т.ч. на проф. сайтах (за издание) 5.Создание авторских программ	до 4 до 5 до 6 2 3 4 2 3 4 до 3 до 3
4	Отсутствие конфлик. ситуаций, обоснованных жалоб родителей	2
5	Достижения учителя, классного руководителя получили высокую оценку общественности; присуждены почетные награды или звания за педагогическую деятельность (грамоты, благодарственные письма Министерства образования и науки, ЗАКСа, органов районного местного самоуправления и др.)	До 3 баллов
<b>4. Укрепление материально-технической базы и качество работы с документацией</b>		
1	Качество заведования кабинетами при отсутствии материальной ответственности: - ремонт кабинета (лето), направленный на улучшение МТБ и развитие школы - сохранность мебели и оборудования, эстетическое оформление - наличие информационных стендов и паспорта кабинет	до 3 до 2 до 2
2	Качество и своевременность предоставления документации, регламентирующей работу учителя, классного руководителя. Уровень исполнительской дисциплины ( средний показатель)	до 3
3	% уч-ся, охвачен.горяч.питанием +(оформ. актов обслед. семей) 50-75% 75 и выше	1 2
4	Работа без травматизма, работа без больничного листа	2 балла

№	Показатели	Кол-во баллов
1	2	3
5	Организация и контроль за работой на пришкольном участке	1 балл
6	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление музея, рекреаций и т.п.)	1 балл
7	Работа комиссии по стимулирующим выплатам	1 балл

6.3. Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов, которое может быть установлено по соответствующему показателю.

### **Порядок определения размера премии.**

6.4. Методика определения персонального размера премии работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

6.5. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

6.6. При определении персонального размера премии работника по итогам отчетного периода:

- 6.6.1. определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения (подтверждается служебной запиской с расчетом финансового органа образовательного учреждения);
- 6.6.2. по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;
- 6.6.3. вычисляется *коэффициент трудового участия*, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;
- 6.6.4. определяется *коэффициент премирования* каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;
- 6.6.5. коэффициенты премирования суммируются по всем работникам образовательного учреждения, и определяется *коэффициент премий*;
- 6.6.6. общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);
- 6.6.7. премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением *коэффициента премирования* на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий.

### **7. Порядок назначения разовых премий и выплаты материальной помощи.**

7.4. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

7.5. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих



фактические расходы на лечение.

- В связи со свадьбой работника (на основании копии свидетельства о браке), юбилеем, выходом на пенсию.

8.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в

лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

8.5. По представлению руководителя структурного подразделения, профкома сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

8.6. Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

8.7. Размер назначения разовых премий и выплаты материальной помощи:

1- разовые премии для поощрения работников, отличившихся при выполнении срочных и важных разовых работ, в размере от 500 до 1000 рублей

2- поощрения, выплаты работникам в связи со свадьбой, юбилеем, выходом на пенсию в размере 1000 рублей;

3- разовую выплату в связи с тяжёлым материальным положением работника в размере от 1000 до 2000 рублей

4- выплаты в связи с длительной болезнью и инвалидностью работника в размере от 1000 до 2000 рублей;

4- разовую выплату в связи со смертью близкого родственника работника 1000 рублей;

5- разовую выплату в связи с крупным ущербом, нанесённым имуществу работника (пожар, затопление, кража и т.д.) в размере от 1000 до 2000 рублей

## **8. Срок действия положения**

Срок действия положения неограничен.