



<p>СОГЛАСОВАНО</p> <p>Председатель профсоюзного комитета</p> <p>МОУ «Калитинская СОШ</p> <p> Уtimiшева Г.П.</p> <p><u>«30» 08. 10г.</u></p>	<p>УТВЕРЖДАЮ</p> <p>И.О.Директора</p> <p>МОУ «Калитинская СОШ</p> <p>Пеххо Е.Б.</p> <p></p> <p><u>«30» августа 13г.</u></p>
--	--

**Положение  
о распределении стимулирующей части  
фонда оплаты труда работников**

**Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Калитинская средняя общеобразовательная школа»**

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Калитинская средняя общеобразовательная школа» (далее – Школа) разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании» от 10.07.1992 № 3266.1 с изменениями на 20.01.2011; Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казённых учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утверждённым Постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 № 173; Методическими рекомендациями Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

1.2. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей; усиления социально-экономической и правовой защиты работников школы; учёта различных видов деятельности учителей, интенсивности труда; контроля и самоконтроля сотрудников.

1.3. Положение устанавливает порядок установления и оплаты стимулирующих выплат за работу не менее 30% от фонда должностных окладов работников школы, порядок материального поощрения (премирования) за напряжённость, высокое качество и результаты работы (единовременное вознаграждение), порядок выплаты материальной помощи.

1.4. Стимулирующие выплаты к заработной плате устанавливаются в баллах и процентах или в абсолютных размерах согласно критериям оценки работы работников Школы.

1.5. Положение распространяется на всех работников Школы, включая совместителей.

1.6. Положение включает в себя инструментарий, необходимый для участия общественности в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда: создание системы взаимосвязанных критериев и показателей к ним.

1.7. Процедура распределения стимулирующей части фонда оплаты труда включает:

- 1) самоанализ учителя по критериям оценки труда;
- 2) анализ деятельности учителя руководителями методических объединений;
- 3) составление рейтинговых шкал учителей комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.8. Все случаи несогласия работников Школы с распределением выплат стимулирующего характера рассматриваются комиссией в течение 5 дней после обращения работника к председателю комиссии.

1.9. Максимальный срок действия данного Положения – учебный год.

1.10. Показатели стимулирующих выплат для работников школы определяются по итогам четверти и действуют в течение следующей четверти.

1.11. Положение вступает в силу после его согласования с Управляющим советом Школы, принятия Общим собранием трудового коллектива, согласования с профсоюзным комитетом и утверждения директором Школы.

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

2.1. Источником средств для материального поощрения за напряжённость, 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 отчётного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности Школы.

2.2. Финансовым органом Школы, исходя из утверждённого фонда оплаты труда на календарный год, утверждённого штатного расписания и тарификации педагогических работников, определяется объём средств стимулирующего фонда.

2.3. Стимулирующий фонд оплаты труда делится на 3 части:

**2.3.1. Постоянные доплаты:**

- за наличие учёной степени, почётных званий в сфере образования, государственных и ведомственных наград – в соответствии с областным положением;
- за звание «Отличник народного образования» и «Почётный работник общего образования» – 10% от заработной платы с учётом учебной нагрузки;
- за стаж работы по специальности – 2% от 1 до 3 лет; 4% от 3 до 10 лет; 6% от 10 до 15 лет, 8% свыше 15 лет.
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника Школы:
  - 1) заведование кабинетом – 500 рублей;
  - 2) руководство школьными объединениями – 800 рублей;
  - 3) информатизация – от 500 до 3000 рублей в соответствии с выполняемыми функциями;
  - 4) подвоз обучающихся – от 300 до 2000 рублей в соответствии с выполняемыми функциями;
  - 5) организация питания – 2000 рублей;
  - 6) за заведование пришкольным участком – до 1500 рублей;
  - 7) за выполнение обязанностей заместителя директора по безопасности – 6000 рублей;
  - 8) кружковая работа, не входящая в тарификацию, - 200 рублей за 1 час.
  - 9) ведение протоколов – 700 рублей;
  - 10) доплаты за переработку нормы часов – от 2000 до 9000 рублей;
  - 11) сопровождение школьного сайта- до 3500рублей

**2.3.2. Выплаты стимулирующего характера по результатам работы.**

**2.3.3. Премияльный фонд.**

2.4. Установка персональных надбавок за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, производится на определённый период - год на основании приказа директора Школы по согласованию с профсоюзным органом в пределах стимулирующего фонда.

2.5. Стимулирующая выплата к должностному окладу директору Школы за сложность, напряжённость и высокое качество работы устанавливается приказом Комитета образования Администрации Волосовского муниципального района с учётом оценки деятельности Школы за отчётный год.

2.6. Стимулирующие выплаты к должностному окладу заместителей директора школы не может превышать процент стимулирующих выплат директора Школы.

2.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от объёма дополнительной работы согласно критериям оценки деятельности сотрудников Школы по представлению комиссии на основании приказа по Школе.

2.8. Периодичность работы комиссии: ежемесячно.

2.9. Педагогическим и руководящим работникам Школы за особые достижения в профессиональной деятельности устанавливаются надбавки в следующих размерах:

2.9.1. Учителям четвёртых классов, получившим за истекший учебный год по итогам централизованного или аттестационного тестирования средний процент выполнения обучающимся тестовых заданий:

- по русскому языку - от 90 до 100 процентов - 800 рублей в месяц;
- по математике - от 90 до 100 процентов - 800 рублей в месяц.

В централизованном или аттестационном тестировании должны участвовать все обучающиеся класса.

2.9.2. Учителям девярых классов, подготовившим:

- обучающихся, набравших по итогам государственной (итоговой) аттестации за истекший учебный год (по новой форме) максимальный балл, - 800 рублей в месяц. Надбавка устанавливается за каждого обучающегося.

2.9.3. Учителям одиннадцатых классов, подготовившим:

- обучающихся, набравших по непрофильному предмету по итогам единого государственного экзамена за истекший учебный год от 86 до 100 баллов, - 800 рублей в месяц. Надбавка устанавливается за каждого обучающегося.

- классы, в которых по профильному предмету не менее 25 процентов обучающихся набрали по итогам единого государственного экзамена за истекший учебный год от 90 до 100 баллов - 800 рублей в месяц. Надбавка устанавливается за каждый класс.

2.9.4. Учителям физической культуры и педагогам дополнительного образования Школы, подготовившим в истекшем учебном году команду призёров, одного или нескольких обучающихся, входящих в состав сборных команд призёров, призёров в личном первенстве областных финальных соревнований спартакиады обучающихся по видам спорта и областных спортивных фестивалей, устанавливается надбавка:

первое место - 800 рублей в месяц;

второе место - 600 рублей в месяц;

третье место - 400 рублей в месяц.

За одного обучающегося, являющегося призёром в нескольких видах спорта, надбавка устанавливается один раз (по одному из видов спорта).

Список мероприятий ежегодно утверждается приказом Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

2.9.5. Учителям Школы, подготовившим в истекшем учебном году победителей областных предметных олимпиад:

первое место - 1250 рублей в месяц;

второе место - 1000 рублей в месяц;

третье место - 800 рублей в месяц;

четвёртое место - 600 рублей в месяц;

пятое место - 400 рублей в месяц.

Надбавка устанавливается за каждого победителя.

2.9.6. Учителям Школы, подготовившим в истекшем учебном году победителей зональных предметных олимпиад:

первое, второе, третье места - 1600 рублей в месяц;

четвёртое и пятое места - 800 рублей в месяц.

Надбавка устанавливается за каждого победителя.

2.9.7. Учителям ОУ, подготовившим в истекшем учебном году победителей международных, российских предметных олимпиад:

первое, второе, третье места - 2500 рублей в месяц.

Надбавка устанавливается за каждого победителя.

2.9.8. Преподавателям - организаторам основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки, подготовившим команду обучающихся, имеющую в истекшем учебном году по итогам областного конкурса на лучшую подготовку граждан к военной службе по призыву:

первое место - 800 рублей в месяц;

второе место - 600 рублей в месяц;

третье место - 400 рублей в месяц.

2.9.9. Учителям Школы, подготовившим в истекшем учебном году победителей районных предметных олимпиад:

первое, второе, третье места - 400 рублей в месяц.

Надбавка устанавливается за каждого победителя.

2.9.10. Педагогическим работникам Школы, являющимся руководителями детских коллективов, которым в истекшем учебном году Министерством образования и науки

Российской Федерации присвоено звание «Образцовый детский коллектив», - 1250 рублей в месяц.

2.9.11. Руководящим и педагогическим работникам Школы, победившим в истекшем учебном году в областных или российских профессиональных конкурсах, выплаты осуществляются в виде разовой премии:

первое место - 40000 рублей;

второе место - 25000 рублей;

третье место - 15000 рублей.

2.9.12. Руководящим и педагогическим работникам Школы, победившим в истекшем учебном году в районных профессиональных конкурсах, выплаты осуществляются в виде разовой премии:

первое место – 15000 рублей;

второе место - 10000 рублей;

третье место - 7000 рублей.

2.9.13. Руководящим и педагогическим работникам Школы, подготовившим в истекшем учебном году команду призёров, одного или нескольких обучающихся, входящих в состав сборных команд призёров, призёров в личном первенстве областных финальных соревнований спартакиады обучающихся по видам спорта, обеспечившим первое - третье общекомандные места в спартакиаде обучающихся, смотре-конкурсе уровня развития физического воспитания, выплачивается разовая премия в размере:

первое место – 10000 рублей;

второе место – 7000 рублей;

третье место – 5000 рублей.

2.9.14. Педагогическим работникам Школы, подготовившим в истекшем учебном году победителей российских и международных мероприятий (олимпиады, за исключением предметных, конкурсы, смотры) выплачивается разовая премия в размере 15000 рублей (за каждого победителя).

2.9.15. Педагогическим работникам Школы, подготовившим в истекшем году обучающихся, ставших победителями областных мероприятий (олимпиады, за исключением предметных, конкурсы, смотры), выплачивается разовая премия в размере 10000 рублей (за каждого победителя).

2.9.16. Педагогическим работникам Школы, подготовившим в истекшем году обучающихся, ставших победителями районных мероприятий (олимпиады, за исключением предметных, конкурсы, смотры), выплачивается разовая премия в размере 5000 рублей (за каждого победителя).

2.10. Педагогическим и руководящим работникам Школы за успешное выполнение наиболее сложных работ устанавливаются надбавки в следующих размерах:

2.10.1. Открытые уроки (занятия):

- школьный уровень: до 2000 рублей;

- муниципальный уровень: до 4000 рублей;

- областной уровень: до 7000 рублей.

2.10.2. Подготовка и участие в семинарах, конференциях, педсоветах:

- школьный уровень: до 2000 рублей;

- муниципальный уровень: до 4000 рублей;

- областной уровень: до 7000 рублей.

2.10.3. Организация поездок с детьми:

- с ночёвкой – 1000 рублей;

- без ночёвки – 500 рублей.

### 3. Условия выплат стимулирующего характера.

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

3.2. 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.

### 4. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

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

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

4.3. При определении персонального размера премии работника по итогам отчётного периода:

- определяется *объём средств* стимулирующего фонда для распределения;
- по результатам контроля для каждого работника определяются *баллы по каждому показателю премирования*, находится их общая сумма;
- находится *общая сумма баллов всех работников*, и определяется *стоимость балла* путём деления объёма средств на общее количество баллов;
- определяется *премия в денежном выражении* каждому работнику Школы путём умножения стоимости одного балла на количество набранных баллов конкретным работником.

### 5. Показатели стимулирующих выплат для работников Школы.

№ п/п	Показатель оценки деятельности Заместитель директора по учебной части и заместитель директора по воспитательной работе	Максимальное количество
1	Организация предпрофильного и профильного обучения	2
2	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	5
3	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	2
4	Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	2
5	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	2
6	Сохранение контингента обучающихся в 10-11 классах	5
7	Высокий уровень организации аттестации и повышения квалификации педагогических работников школы	2

8	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	5
---	--	---

№ п/п	Показатель оценки деятельности <b>Учитель, педагог дополнительного образования</b>	Максимальное количество
1	Динамика % обучающихся обучаемых классов, не имеющих «2» по итогам отчётного периода по отношению к предыдущему отчётному периоду	5
2	Динамика % участия обучающихся в предметных олимпиадах и конкурсах по отношению к предыдущему году	2
3	Наличие различных форм внеклассной работы, осуществляемых учителем по предмету	2
4	Количество и % обучающихся, участвующих во внеклассной работе, осуществляемой учителем	2
5	Наличие научно-методических публикаций	2
6	Наличие программы развития одарённых детей и результативность внеурочной деятельности (конференции, конкурсы, концерты, спортивные соревнования)	2
7	Наличие программы развития проблемных детей и результативность внеурочной деятельности	2
8	Сохранность материально-технической базы	2
9	Использование электронных учебников и Интернет ресурсов, средств интерактивного обучения	1
10	Наличие публикаций на школьном сайте	2
11	Самостоятельная организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы (указать дату и место проведения)	3 за каждое
12	Наличие личного, постоянно пополняемого портфолио	2
13	Отсутствие несчастных случаев с детьми	5
14	Индивидуальная работа с обучающимися (указать дату и место проведения)	до 5
№	Показатель оценки деятельности <b>Воспитатель ГПД</b>	Максимальное количество
1	Наличие научно-методических публикаций	2
2	Наличие публикаций на школьном сайте	2
3	Проявление творчества и фантазий в подготовке и проведении праздников и развлечений, проведение нетрадиционных занятий, эстетическое оформление группы, активное участие в организационных мероприятиях в ОУ	3
4	Самостоятельная организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы (указать дату и место проведения)	3 за каждое
5	Сохранность материально-технической базы	2
6	Сотрудничество с социальными партнёрами	2
7	Отсутствие несчастных случаев с детьми	5

№	Показатель оценки деятельности <b>Классный руководитель</b>	Максимальное количество
1	100 % занятость обучающихся в системе дополнительного образования	5

2	Качественная успеваемость по классу не ниже 60% в начальной школе, 50% - в основной и старшей школе	5
3	Сотрудничество с социальными партнёрами: проведение различных акций (указать дату и место проведения)	2
4	Выполнение воспитанниками класса единых требований к обучающимся	5
5	Систематическое посещение семей детей «группы риска», индивидуальная работа с родителями	5
6	Самостоятельная организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы (указать дату и место проведения)	3 за каждое
7	Наличие научно-методических публикаций	2
8	Наличие публикаций на школьном сайте	2
9	Отсутствие несчастных случаев с детьми	5
№ п/п	Показатель оценки деятельности <b>Социальный педагог</b>	Максимальное
1	Участие школьников в соответствующих конкурсах, акциях и проектах	5
2	Охват обучающихся девиантного поведения и детей из социально незащищенных категорий организованными формами отдыха в каникулярное время	10
3	100% охват обучающихся «группы риска» в системе дополнительного образования	10
4	Самостоятельная организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы (указать дату и место проведения)	3 за каждое
5	Наличие научно-методических публикаций	2
6	Наличие публикаций на школьном сайте	2
№ п/п	Показатели оценки деятельности <b>Библиотекарь</b>	Максимальное количество
1	Динамика книговыдачи по сравнению с прошлым периодом	5
2	Индивидуальная работа с читателями (указать дату и место проведения)	3
3	Самостоятельная организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы (указать дату и место проведения)	3 за каждое
4	Наличие научно-методических публикаций	2
5	Наличие публикаций на школьном сайте	2
6	Применение информационных технологий в организации учёта книжного фонда	3
7	Распространение опыта на различных уровнях	3
8	Сохранность материально-технической базы	2

№ п/п	Показатель оценки деятельности <b>Завхоз ОУ</b>	Максимальное количество
1	Работа в экстремальной ситуации, работа в выходные дни по устранению аварий, ремонтные работы в ОУ	10
2	Санитарное состояние, противопожарное состояние. Содержание здания, оборудования. Благоустройство территории	5
3	Своевременная сдача документации и финансовой отчетности. Правильность оформления документации и финансовой отчетности	5



4	Отсутствие несчастных случаев с детьми	5
№ п/п	Показатель оценки деятельности <b>Водитель автобуса</b>	Максимальное количество
1.	Обеспечение качественной уборки транспортного средства	2
2.	Отсутствие замечаний по актам проверки	5
3	Высокий уровень безопасности при перевозках	5
4	Поддержание технической оснащённости транспортного средства	5

№ п/п	Показатель оценки деятельности <b>Секретарь</b>	Максимальное количество
1.	Работа с военнообязанными	2
2.	Высокий уровень коммуникативной культуры	5
3	Грамотное ведение документации	5
4	Своевременная и качественная сдача отчетов	5

### **6. Основания для изменения или сокращения стимулирующих выплат и материальных поощрений.**

6.1. За нарушение или неисполнение своих обязанностей работниками стимулирующие выплаты могут быть сокращены или отменены полностью в следующих случаях:

- Неудовлетворительные оценки на ГИА и ЕГЭ – 10 % на 3 месяца.
- Грубое нарушение Устава Школы, нарушение действующего законодательства в сфере образования, Правил трудового распорядка, нарушение техники безопасности – 100% на месяц.
- Грубое обращение с детьми – 100% на месяц.
- Нахождение на больничном листе, в учебном отпуске - пропорционально неотработанным дням.
- Нахождение на больничном листе 2 недели и более- 50% на месяц
- Низкий уровень исполнительской дисциплины: невыполнение приказов или несвоевременное выполнение приказов и распоряжений, несвоевременное и некачественное предоставление отчётов, информации и других документов; подтверждённые жалобы участников образовательного процесса; отсутствие без уважительной причины на занятии, педагогическом совете, совещании, Методическом совете, заседании МО, недобросовестное исполнение обязанностей дежурного учителя, администратора – до 100% на месяц.
- Заместителям директора за нарушения, выявленные в ходе внешних проверок, – до 100% на месяц.

### **7. Порядок выплаты материальной помощи.**

7.1. 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.

7.2. Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

7.3. 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.

7.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлась Школа, или бывшего работника, уволившегося из Школы 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.

7.5. По представлению руководителя структурного подразделения, профкома сотрудника Школы возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае тяжёлого материального положения.

7.6. Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа директора Школы по личному заявлению работника.

## 8. Порядок премирования.

8.1. Премияльный фонд составляет 5% от всего стимулирующего фонда.

8.2. Премии выплачиваются работникам на основании приказа директора Школы с учётом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком определения размера премии.

8.3. В число премируемых входят все работники Школы, включая совместителей.

8.4. Директор Школы 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.

8.5. Периоды премирования могут устанавливаться по итогам работы: за месяц, за учебный год, за четверть, за полугодие. Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными праздниками.

8.6. Конкретные размеры вознаграждений устанавливаются директором Школы по согласованию с профсоюзным комитетом и не ограничиваются предельными размерами.

8.7. При наличии средств вознаграждения выплачиваются:

- а) по итогам года;
- б) по конкретным мероприятиям;
- в) к профессиональному празднику;
- г) к личному юбилею 25 лет и далее каждые 5-ть лет;
- д) для отдельных категорий работников возможно премирование по отдельным положениям.

8.8. При выплате премий по пунктам а и б учитывается личный вклад работника в общие результаты работы.

И.о. директор школы

Е.В. Пеххо

1 пронумеровано, прошито и скреплено печатью  
5 листов