

«Согласовано»  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Л.Н. Колосова  
16 марта 2020 года

«Утверждено»  
Директор МБОУ СОШ № 11  
имени И.П. Шацкого  
\_\_\_\_\_ С.А.Фролов  
16 марта 2020 года

## **ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Методикой планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края (далее Методика), утвержденной постановлением главы администрации Краснодарского края от 18 февраля 2009 года № 96 «О продлении эксперимента по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края», Постановлением главы муниципального образования Курганинский район от 25.03.2009 года «О продлении эксперимента по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Курганинский район», Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район, утвержденным постановлением главы муниципального образования Курганинский район № 2878 от 13.11.2008 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район», внесены изменения от 26.12.2013 № 3248 О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Курганинский район от 13 ноября 2008 года № 2878 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район» Уставом школы.

1.2. Настоящее положение определяет размер, порядок, условия расходования стимулирующей части фонда оплаты труда (далее ФОТ).

1.3. Стимулирующая часть составляет не менее 20% ФОТ педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс. Для административно-

управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего и прочего педагогического персонала (далее АУП, УВП, МОП) стимулирующая часть ФОТ определяется после исчисления должностных окладов и выплат компенсационного характера, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством.

1.4. Стимулирующая часть ФОТ предназначена для стимулирования качества труда, повышения заинтересованности работников, оказания материальной помощи, премирования.

1.5. Конкретный размер стимулирующей части ФОТ определяется при проведении тарификации 2 раза в год исходя из численности обучающихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

1.6. Настоящее положение разработано для участия учреждения в проведении эксперимента по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений. С учетом финансовых средств, изменений в нормативно-правовой базе и других условий в настоящее положение могут быть внесены изменения.

1.7. Перечни видов выплат стимулирующего характера устанавливаются постановлением главы муниципального образования Курганинский район.

1.8. Конкретный размер доплат и вознаграждений в тех пунктах, где указаны только минимальные и максимальные границы определяется исходя из реальных финансовых возможностей учреждения.

1.9. Условием получения работником вознаграждения из стимулирующей части фонда оплаты труда является добросовестное отношение к труду и исполнение должностных обязанностей. В случае дисциплинарного взыскания, неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей выплаты могут быть уменьшены или сняты.

## 2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Основная цель предоставления вознаграждений из стимулирующей части фонда оплаты труда – стимулирование качества труда, повышение заинтересованности работников, оказание материальной помощи, премирование.

2.2. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

2.3. С учетом финансовых средств могут выплачиваться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу;
- стимулирующая надбавка к заработной плате;
- премия.

2.4. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

### 3. ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ К ОКЛАДУ

3.1. Для стимулирования труда работников может быть применено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за сложность предмета;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу, за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогов к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности и определяется через повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы), размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу, за квалификационную категорию является постоянной надбавкой и выплачивается ежемесячно.

3.3. Надбавка за внеклассную работу в рамках ФГОС – 1,038%.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику из числа АУП, УВП, МОП, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, размер повышающего коэффициента – до 3,0.

### 4. СТИМУЛИРУЮЩАЯ НАДБАВКА

4.1. Для стимулирования труда работников (при наличии средств) может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок:

- стимулирующая надбавка за интенсивность работы;

- стимулирующая надбавка за дополнительные виды работ;
- стимулирующая надбавка за другие виды работ;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;
- стимулирующая надбавка за руководство районными методическими объединениями;
- стимулирующая надбавка за ведение предшкольной подготовки;
- стимулирующая надбавка за организацию подворового обхода;
- стимулирующая надбавка за звание;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников по представлениям заместителей руководителя.

4.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность работы устанавливается работникам:

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

4.3. Оплата дополнительных видов работ учителя проводится с использованием условных расчетных часов, которые нормированы для конкретных видов деятельности. Количество нормируемых часов определяется учреждением самостоятельно. Оплата дополнительных видов работ осуществляется при наличии соответствующих финансовых средств, в случае недостаточности средств в базовой части ФОТ оплата дополнительных видов работ временно может осуществляться за счет стимулирующей части ФОТ.

Стимулирующая надбавка за дополнительные виды работ устанавливается

- за классное руководство по формуле:  $Z_{кр} = Стп * Ук * Ч$ , где:

$Z_{кр}$  – доплата классного руководителя;

$Стп$  – стоимость педагогической услуги;

$Ук$  – количество учащихся в классе (конкретно по каждому классу);

$Ч$  – количество часов работы в месяц, исходя из 4 часов в неделю. В

исчисленной сумме 1000,00 руб. составляет доплата за работу из базовой части ФОТ, а остальная сумма выплачивается из стимулирующей части фонда оплаты труда, причем доплата за классное руководство из фонда оплаты труда учреждения не может быть более 3000,00 рублей.

- за профориентационную работу и другие виды дополнительных работ оплачиваются от 0,5 часа в неделю и более, в зависимости от объема выполняемых работ, по формуле:

$Ддр = Стп * Ук * Ч$ , где:

$Ддр$  – доплата за дополнительные виды работ;

$Стп$  – стоимость педагогической услуги;

Ук – номинальное количество учащихся в классе (25 человек);

Ч – количество часов работы в месяц.

Конкретный размер часов дополнительной нагрузки каждого учителя определяется при проведении тарификации с учетом фактической занятости учителя и финансовых средств учреждения.

4.4. Доплата за выполнение функций системного администратора (электроника) производится в сумме до 4000 рублей, за выполнение функций администратора сайта, за обработку персональных данных работников, за выполнение функций администратора «Сетевого города» в сумме до 4000 рублей.

4.5. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ может устанавливаться работникам АУП, УВП, МОП:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения, разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям в размере до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается на определенный срок, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.6. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ учителям, ведущим учебные часы, устанавливается по направлениям действующей региональной и школьной системы оценки качества образования (при наличии средств). Каждый учитель самостоятельно по итогам оцениваемого периода (месяц, четверть, полугодие, год) в установленный срок заполняет лист анализа качества работы (приложение №1) в соответствии с критериями и показателями оценки качества деятельности. Достоверность сведений в листе анализа качества проверяют руководитель МО, заместители директора по УР и ВР, вносят поправки в случае несоответствия количества баллов по показателям, критериям и комментариям и передают комиссии для установления выплат стимулирующего характера.

Размер вознаграждения определяется через оценивание в баллах. По итогам проведения оценки всех показателей качества работы педагога высчитывается суммарный балл каждого педагога (n), общее количество баллов (s), которые набрали все педагоги школы, а за тем высчитывается «стоимость» одного балла для назначения стимулирующих выплат (b). Стоимость одного балла может быть вычислена следующим образом:

$$b = \text{ФОТ(ст)} / s, \text{ где:}$$

b – «стоимость» 1 балла для назначения стимулирующей выплат,

ФОТ(ст) – стимулирующая часть ФОТ учителей осуществляющих учебный процесс,

S – сумма баллов, набранных по стимулирующим показателям всеми педагогами школы.

Величина стимулирующих выплат каждого педагога (M) определяется следующим образом:

$M = b * n$ , где n – количество баллов, набранное конкретным педагогом.

4.7. Стимулирующая надбавка за звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (в процентах от оклада):

до 7,5% – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный работник»;

до 15% – за ученую степень доктора наук.

Стимулирующую надбавка за звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение (при наличии средств).

4.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет может устанавливаться педагогическим работникам индивидуально за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования (при наличии средств).

Размеры надбавки в процентах от ставки, оклада работников:

- при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет – 5%;
- при стаже педагогической работы от 5 лет до 10 лет – 10%;
- при стаже педагогической работы от 10 лет и выше – 15%.

## 5. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут выплачиваться премии единовременное денежное вознаграждение, которое выдается за конкретные достижения (при наличии средств):

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- грант.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов (окладов работников в соответствии с ПКГ) при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- выплата за высокие показатели результативности;

- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Макси-

мальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (педагогам осуществляющим учебный процесс).

5.5. Грант – денежное вознаграждение, которое может выдаваться на поддержку интересных, углубленных и новых программ, методик и форм обучения, а также на исследования в области образования и повышение квалификации. Данный вид вознаграждения предоставляется как отдельным новаторам, так и творческим и исследовательским коллективам.

5.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

## 6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов (окладов работников в соответствии с ПКГ):

- по случаю выхода на пенсию;
- в случае трудной жизненной ситуации;
- по заявлению работника в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями;
- по случаю свадьбы, рождения ребенка.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.