

—Семасовано  
Председателю ЛТОО  
Бишова Т.А. Дир.  
Тротекей № 4  
от 30.06.2018



## Положение

о выплатах стимулирующего характера работников  
МКОУ СОШ имени генерал-лейтенанта В.Г. Асапова с. Калинино Малмыжского  
района Кировской области

### I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных казенных общеобразовательных учреждений) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», а также на основе постановления администрации Малмыжского района Кировской области от 29.06.2018 № 357 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Малмыжского района Кировской области» в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждения) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2 Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.3 Виды, условия, размеры и порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основании решения органа самоуправления (комиссии), наделенного соответствующими полномочиями.

1.4 При определении размера премии учитывается трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы.

1.5 Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда и включают в себя:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- премиальные выплаты.

1.6 Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

1.7 Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах стимулирующей части утвержденного фонда оплаты труда учреждения

## II. Порядок выплат стимулирующего характера для работников общеобразовательного учреждения

2.1. Стимулирующие выплаты по показателям качества выполняемых работ

2.1.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается по итогам предыдущего учебного года комиссией, состоящей из 7 человек, выбранной педагогическим коллективом на заседании педагогического совета. Комиссия осуществляет анализ и оценку результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогов по утвержденным критериям и показателям качества работы за предыдущий учебный год не позднее 20 августа текущего года и проводит рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ на новый учебный год. Утвержденный комиссией сводный оценочный лист подписывается председателем и членами комиссии и является приложением к протоколу о выплатах стимулирующего характера. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о назначении выплаты за качество выполняемых работ, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления. Руководитель учреждения имеет право уменьшить или увеличить размер выплат пропорционально всем педагогам исходя из фонда оплаты труда. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников учреждения. Размер выплаты - до 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.1.2. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются согласно Положения по оплате труда работников МКОУ СОШ имени генерал-лейтенанта В.Г.Асапова с.Калинино Малмыжского района Кировской области для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер выплаты согласно Положения по оплате труда работников МКОУ СОШ имени генерал-лейтенанта В.Г.Асапова с.Калинино Малмыжского района Кировской области

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания являются ежемесячными выплатами.

2.1.3 Выплаты за наличие квалификационной категории в организациях устанавливаются на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
----------------------------	---

Первая квалификационная категория	до 10
Высшая квалификационная категория	до 15

Педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, работающим в муниципальных учреждениях общего образования, устанавливаются ежемесячные выплаты в размере 1000 рублей: выплата производится с учетом педагогической нагрузки, но в пределах выделенных средств.

Выплата водителям за классность определяется по наличию у водителя права управления соответствующими категориями транспортных средств и устанавливается в следующих размерах:

первого класса – 20 процентов;

второго класса – 10 процентов;

Выплата за наличие квалификационной категории является ежемесячной выплатой и выплачивается при наличии документа, подтверждающего квалификационную категорию.

**2.1.4** Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы.

Стаж непрерывной работы в общеобразовательных организациях	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 3 лет	до 5
От 3 до 10 лет	до 10
От 10 лет и выше	до 15

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией учреждения.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из организации образования до дня приема в организацию образования прошло не более трех месяцев.

Выплата за стаж непрерывной работы является ежемесячной выплатой.

**2.1.5.** Выплаты за работу в организациях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам организаций, расположенных в сельских населенных пунктах. Размер выплаты устанавливается до 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата за работу в организациях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах является ежемесячной выплатой.

**2.1.6.** Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем образовательного учреждения и оформляется приказом.

Размер выплаты работнику не может превышать 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы является ежемесячной выплатой.

2.1.7. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников учреждения.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премии) устанавливаются положением о премировании. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

Премияльные выплаты носят единовременный характер.

2.2 Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы за предыдущий учебный год с 1 сентября по 30 июня.

Если на педагога в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, то выплаты стимулирующего характера не производятся.

2.3 Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного периода, производится на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.4 На основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат директор образовательного учреждения издает приказ о выплате стимулирующих выплат.

#### **IV. Организация деятельности Комиссии**

3.1 Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Педагогического совета, которое утверждается приказом по общеобразовательному учреждению.

3.2 Состав комиссии в количестве 5-7 человек избирается на заседании педагогического совета и утверждается на общем собрании коллектива.

3.3 В состав Комиссии могут входить члены администрации образовательного учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом сотрудники.

3.4 Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.5 Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

3.6 Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

3.7 Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, директором ОУ.

3.8 Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.

3.9 Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

3.10 Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

3.11 Основная компетенция Комиссии - распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

3.12 Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

3.13 К компетенции Комиссии относится:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности для педагогических работников.
- подсчет баллов, полученных работниками в сводной таблице;
- определение денежного веса одного балла;
- расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного работника за отработанный период;
- оформление протокола произведенного расчета выплат стимулирующего характера.

## **V. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

4.1. С сентября по июнь текущего учебного года включительно в рамках внутришкольного контроля ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого педагогического работника по утвержденным критериям и показателям.

4.2 Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов:

- а) вычисление суммы баллов, полученных педагогом
- б) вычисление стоимости одного балла (С) по формуле: для педагогов - общий стимулирующий фонд педагогов делится на сумму баллов всех педагогов.

В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику.

4.3 Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится в ходе работы комиссии по распределению стимулирующих выплат с оформлением оценочного листа работника. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ОУ за качество и высокие результаты работы является итоговый оценочный лист, заполненный согласно критериям и баллам, утвержденных настоящим положением.

4.4. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по распределению стимулирующих выплат.

4.5 Комиссии по распределению стимулирующих выплат рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней.

4.6. Администрация учреждения оставляет за собой право без согласования с трудовым коллективом не производить стимулирующие выплаты:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе и в части всеобщего, Устава образовательного учреждения;
- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности детей;
- при оставлении детей без присмотра во время проведения учебных занятий;
- при отсутствии средств в фонде стимулирования.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ  
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (КАЧЕСТВО) ПО ОКОНЧАНИИ УЧЕБНОГО ГОДА.**

Критерии	Показатели	Баллы
	1. Наличие победителей районных предметных олимпиад	1 – 3 место 2балла за предмет
	2. Участие учащихся в областных предметных олимпиадах	за каждый предмет и каждого ученика отдельно 1
	3. Наличие победителей областных предметных олимпиад	1 место 5
		2 место 4
		3 место 3
	4. Результативность участия в районных соревнованиях и конкурсах, где требуется подготовка.	1 место 3
		2 место 2
		3 место 1
	5. Участие в региональных, межрегиональных, всероссийских соревнованиях и конкурсах, где требуется подготовка учащихся	за каждое участие отдельно 2
	6. Результативность участия в региональных, межрегиональных, всероссийских соревнованиях и конкурсах, где требуется подготовка.	1 место 5
		2 место 4
		3 место 3
	9. Организация и проведение: - предметной недели	2 балла
<b>Итоговая аттестация</b>	1.Количество учащихся, принявших участие в оценке качества знаний на ВПР ... (по каждому классу и предмету отдельно)	
	2.% учащихся, подтвердивших школьную отметку результатами ВПР...	85 – 90% 91 – 100% 1 2
	3. Количество учащихся, получивших отметку «2»	за каждого ученика, получившего «2» - 1
	4. Количество учащихся, сдававших экзамен по предмету(ГИА)	
	5. % учащихся, сдававших экзамен по предмету(ГИА)	86-100% 3
		50-85% 2
		менее 50% 1
	6. % учащихся, подтвердивших и улучшивших школьную отметку результатами экзамена(ГИА)	90-100% 1
	7. Количество учащихся, которые получили на экзамене «2»	за каждого ученика, получившего «2» - 2
8. Средний балл по предмету (в сравнении со среднеобластным (ЕГЭ) и среднерайонным (9 класс (новая форма)	не ниже среднеобластного или среднерайонного показателя 5	
9. Наличие учащихся, набравших по итогам государственной итоговой аттестации за курс основной школы по	5	

	математике 28 – 30, по русскому языку 30-33 балла, за курс средней (полной) школы не менее 70 баллов			
<b>Повышение уровня педагогического мастерства</b>	1. Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства		2	
	2. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	1 место	5	
		2 место	4	
		3 место	3	
	3. Руководство творческой группой	на уровне района	3	
		школы	1	
	<b>Распространение опыта работы</b>			
	4. Открытые уроки:	на уровне: школы	1	
		района	2	
		области	3	
5. Выступления:	на уровне: школы	1		
	района	2		
	области	3		
6. Публикации		3		
7. Внедрение новых информационных технологий	Системно (по результатам мониторинга)		2	
	На школьном уровне		3	
	На уровне района		4	
	На уровне области		1	
<b>Удовлетворенность участников образовательного процесса</b>	1. Отсутствие жалоб		1	
	2. Отсутствие конфликтных ситуаций		1	
<b>Соблюдение санитарно-гигиенических требований и охраны труда к организации учебно-воспитательного процесса</b>	1. Выполнение требований СанПиНа		1	
	2. Отсутствие случаев травматизма		1	
	3. Наличие инструкций по охране труда, организация работы по благоустройству учебного кабинета		1	
<b>Исполнительская дисциплина</b>	1. Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями 2. Своевременность заполнения школьной документации, достоверность внесения данных 3. Своевременность сдачи отчетов	Заполняется администрацией школы	2	
			2	
			2	
<b>Работа классного руководителя</b>	1. Охват горячим питанием		1	
	2. Отсутствие пропусков без уважительной причины	100%	1	