

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение  
«Кондинская основная общеобразовательная школа»

Рассмотрено  
на общем собрании работников  
Учреждения  
Протокол от 11.12.2024 № 2

Согласовано  
Председатель  
профсоюзного комитета  
И.Н.Абрашитов



**Положение  
о выплатах стимулирующего характера работникам МКОУ «Кондинская ООШ»**

**1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам МКОУ «Кондинская ООШ» (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, и других нормативных правовых актов Российской Федерации и Курганской области, регулирующих вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников МКОУ «Кондинская ООШ» (далее Учреждение).

**1.2.** Цель настоящего Положения – повышение результативности и качества труда работников Учреждения.

Виды, условия, размеры и порядок установления работникам Учреждения надбавок стимулирующего характера устанавливаются на общем собрании работников учреждения.

**1.3.** Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах, выделенных Учреждению на эти цели средств, и закрепляется в Коллективном договоре.

**1.4.** Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников Учреждения.

**2. Формирование фонда оплаты труда учреждения и его распределение**

**2.1.** Формирование фонда оплаты труда МКОУ «Кондинская ООШ» осуществляется Учредителем в пределах объема финансовых средств, предоставляемых образовательному учреждению на реализацию основных общеобразовательных программ на текущий финансовый год, определенного с учетом норматива финансирования, поправочных(повышающих) коэффициентов, количества обучающихся в образовательном учреждении.

**2.2.** Фонд оплаты труда МКОУ «Кондинская ООШ» состоит из базовой части и стимулирующей части.

**2.3.** Источниками стимулирующих выплат являются:

- стимулирующая часть фонда оплаты труда;
- средства экономии фонда заработной платы (базовой части фонда оплаты труда).

**3. Порядок установления стимулирующих выплат**

**3.1.** Все стимулирующие выплаты работникам осуществляются в соответствии с настоящим Положением, решением Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, утверждённой приказом директора школы.

**3.2.** Деятельность Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда:

**3.2.1.** В школе создаётся Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда сроком на 1 учебный год путем голосования на общем собрании трудового коллектива.

В состав комиссии входят:

- заместитель директора по УВР – 1 чел.;
- заместители директора по ВР – 1 чел.;
- председатель профсоюзной организации работников школы - 1 чел.;
- педагогический работник школы, член ПК – 1 чел.;

Из состава комиссии избирается председатель и секретарь.

**3.2.2.** Состав комиссии утверждается приказом по школе.

**3.2.3.** Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Комиссия по

распределению стимулирующей части фонда оплаты труда рассматривает вопрос о стимулировании каждого работника в соответствии с настоящим Положением с учётом достигнутых показателей.

**3.2.4.** Деятельность комиссии считается легитимной при присутствии на заседании 2/3 и больше ее списочного состава. Решение комиссии считается правомочным, если за него проголосовало более 50% присутствующего на заседании списочного состава комиссии.

**3.2.5.** Для предотвращения и урегулирование конфликта интересов, стороной которого является лицо, входящее в состав комиссии, имеющее право на получения выплат стимулирующего характера или заинтересованное, осуществляются путем отвода или самоотвода указанного лица.

**3.2.6.** Заседания комиссии проводятся ежемесячно и оформляются протоколами, которые подписываются председателем комиссии и секретарём.

**3.2.7.** Протокол заседания комиссии направляется директору школы для издания приказа о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы.

**3.2.8.** Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Показатели и критерии утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

**3.3.** Стимулирующие выплаты назначаются в течение года и могут носить постоянный (год, полгода, квартал, учебная четверть, месяц) и разовый характер. Сумма стимулирующих выплат определяется в пределах финансовых средств учреждения стимулирующей части ФОТ.

**3.4.** Руководитель имеет право производить стимулирующие выплаты работникам по нескольким пунктам, либо не производить стимулирующих выплат работникам в связи с недостаточной интенсивностью труда и качеством работы, недостаточностью финансовых средств.

**3.5.** Основаниями для снятия на определенный период стимулирующих выплат работникам МКОУ «Кондинская ООШ» являются:

- дисциплинарные взыскания;
- конфликтные ситуации с участниками воспитательно-образовательного процесса;
- нарушения режима работы учреждения или его Устава;
- нарушения охраны жизни и здоровья участников воспитательно-образовательного процесса;
- нарушения в области охраны труда и техники безопасности, обеспечения безопасных условий для воспитательно-образовательного процесса.

Снятие на определенный период стимулирующих выплат работникам МКОУ «Кондинская ООШ» производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, утвержденного приказом директора школы.

**3.6.** Кратность стимулирующих выплат одному работнику определяется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

## **4. Виды и условия стимулирующих выплат.**

**4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на весь учебный год или единовременно.**

4.1.1. Организация в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок стимулирующих выплат в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года №818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления видов выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»

57. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера, премия является выплатой стимулирующего характера:

- успешность учебной работы, позитивная динамика учебных достижений учащихся, в том числе на внешкольных и школьных олимпиадах, конкурсах;
- активность во внеурочной, воспитательной деятельности (мероприятиях, экскурсиях), охват дополнительным образованием
- качество успеваемости обучающихся (по результатам итоговых контрольных работ,

контрольных срезов, ГИА (ОГЭ, ВПР);

- привлечение родителей обучающихся к активной школьной жизни (собрания, совместные мероприятия);
- участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях различного уровня ( не менее 30%) , наличие победителей и призеров;
- качественный рост профессионального уровня педагогического коллектива (увеличение числа педагогов высшей и первой категории);
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение школьной документации);
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- к государственным и профессиональным праздникам в размере до 1 должностного оклада;
- выполнение комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

При премировании учитываются:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнедеятельности учреждения);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности образовательной организации и отдельных категорий работников (за работу в психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктах).

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя общеобразовательной организации.

4.1.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

4.1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, по решению руководителя общеобразовательной организации.

4.1.4. Снижение размера премии или лишение премии отдельным работникам за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей производится руководителем, при невыполнении отдельных критериев указанных в пункте 4.1.1. данного положения.

**4.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются ежемесячно, согласно таблицы:**

**Приложение 1**

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам**

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат	Периодичность
<b>1. Обеспечение качества обучения учащихся</b>		

<p>Качество знаний обучающихся по предмету</p> <p><b>1-я группа сложности:</b>  Для учителей русского языка и литературы, математики, иностранного языка, физики, химии:  80-100%  70-79%  60-69%</p> <p><b>2-я группа сложности:</b>  Для учителей истории, обществознания, права, биологии, географии, информатики:  90-100%  80-89%  70-79%</p> <p><b>3-я группа сложности:</b>  Для учителей физической культуры, технологии, музыки, ИЗО, ОБЖ:  100%  90-99%  80-89%</p>	<p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p>	<p>В четверть</p>
Максимальный балл	3	
<p>Результаты итоговой государственной аттестации:  ОГЭ:</p> <p>выше регионального  - на уровне регионального -  отсутствие учащихся, не преодолевших порог экзамена -</p>	<p>2 балла  1 балла  1 балл</p>	<p>1 раз в учебный год (предусматривается в начале или конце учебного года)</p>
<p>Результаты итоговой государственной аттестации:  ВПР:</p> <p>выше регионального  - на уровне регионального -  отсутствие учащихся, не преодолевших порог экзамена -</p>	<p>2 балла  1 балла  1 балл</p>	
Максимальный балл	6	
<b>2.Результаты внеучебной деятельности учащихся (накопительная)</b>		
<p>Результаты участия обучающихся в предметных олимпиадах (ВОШ):</p> <p><b>Школьный уровень:</b>  участники  - победители, призеры</p> <p><b>Муниципальный уровень:</b>  участники  - победители, призеры –</p> <p><b>Региональный уровень:</b>  участники  - победители, призеры –</p> <p><b>Федеральный уровень:</b>  участники  - победители, призеры –</p> <p>Результаты участия обучающихся в научно- исследовательских конференциях, проектной деятельности, различных конкурсах, смотрах, соревнованиях (в том числе дистанционных, очных и заочных):</p> <p><b>Школьный уровень:</b>  участники -  победители, призеры -</p> <p><b>Муниципальный уровень:</b>  участники -  победители, призеры -</p>	<p>0,5 балла  1 балл</p> <p>1балл  2 балла</p> <p>2 тысячи  5 тысяч</p> <p>5 тысяч  10 тысяч</p> <p>0,5 балла  1 балл</p> <p>2 балла  3 балла</p>	<p>По факту</p>

<b>Региональный уровень:</b> участники - победители, призеры -	3 балла 4 балла	
<b>Федеральный, международный уровни:</b> участники - победители, призеры -	0,5 балла 1 балл	
Максимальный балл	9	
Распространение передового педагогического опыта: наличие авторских материалов, программ, методических разработок, публикации в СМИ, Интернет -публикаций, собственного сайта, проведение открытых уроков, мастер- классов: в образовательной организации - на муниципальном уровне - на региональном уровне -	1балл 3 балла 5 баллов	По факту
Максимальный балл	5	
Участие в работе педагогических и научно-методических советов, методических объединений, научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, вебинарах, форумах: школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень -	1 балл 1 балла 2 балла	По факту
Максимальный балл	3	
Фестиваль педагогического мастерства: Участие в заочном этапе - Участие в очном этапе - Победитель -	1500 руб. 3000 руб. 5000 руб.	По факту
Внеклассная работа по предмету: дополнительное образование, внеклассные мероприятия, предметные	1 балл	По факту
Работа с одаренными детьми: подготовка к олимпиадам, конкурсам, научно-практическим конференциям, защите проектов	1 балл	По факту
<b>3. Создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно- воспитательного</b>		
Создание безопасных условий в учебно-воспитательном процессе (отсутствие травматизма обучающихся)	0-2 баллов	ежемесячно
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, медиатека, банк информационных ресурсов и т. д.): создание безопасных условий в учебно- воспитательном процессе	0-1 балл 0-2 балла	ежемесячно
<b>4. Эффективность педагогической и управленческой деятельности</b>		
Высокая исполнительская дисциплина: Своевременность и качество представляемой аналитической, диагностической, отчетно-статистической информации, планов ВР, рабочих программ учебных предметов и внеурочных, дополнительных программ по предметам	0-2 балла	ежемесячно
Ведение электронного журнала:	0-3 балла	ежемесячно
Работа учителя без больничных листов	1 балл	Ежемесячно
<b>6. Успешное обеспечение режима безопасности и ТБ в учебное и внеурочное время</b>		
Регулярное проведение инструктажей по ТБ с об-ся соблюдение обуч-ся	1 балл	ежемесячно
Наличие травматизма	-2 балла	По факту
<b>7.Выполнение работы не связанной с должностными обязанностями</b>		
Дополнительная работа непредусмотренная должностной инструкцией.	от 3 до 20, но не выше	По факту
Преподавание в спаренном класс-комплекте	от 3 до 20, но не выше	ежемесячно
Результативность в соревнованиях обучающихся очно	от 3 до 20, но не выше	По факту
Единовременная выплата за качество работы	от 3 до 20, но не выше /в рублях	По факту 5

## Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат воспитателю

Наименование выплат	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат	Периодичность
<b>1. Образовательная деятельность</b>			
<b>Дополнительные показатели</b>			
Реализация дополнительных общеобразовательных программ, направленных на: - работу с детьми с особыми потребностями в образовании (дети - инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья)	Оценивается работ с воспитанниками, обучающимися по индивидуальным программам без сопровождения (прописываем воспитанника и сколько дней он отходил)	Выполнение плана посещений одним ребенком от 75% -1 балл	По итогам работы за месяц
Своевременное предоставление документации	Предоставление планов, отчетов и другой информации в строго установленные строки	Своевременное предоставление информации (документации) - 1балл	По итогам работы за месяц
Родительская плата	Организация работы с родителями по своевременной оплате детского сада	Своевременная оплата всеми родителями группы детского сада	По итогам работы за месяц
<b>2. Качество образовательной услуги</b>			
<b>Базовые показатели</b>			
Выполнение плана посещений дошкольного учреждения (от 1 до 3), от 3до 7)	Посещаемость образовательной организации, %	От списочного состава группы: 90% - 2 балла 100 % 3 - балла	По итогам работы за месяц
Удовлетворенность родителей, законных представителей качеством оказываемой услуги	Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) качеством предоставляемой услуги анкетирование, интервьюирование, ходатайство родителей о	80% и более - 3 балла	По итогам работы за год (декабрь)
Повышение профессионализма педагога (участие в конференциях, семинарах, семинарах - практикумах, мастер - классах, вебинарах и др.). Учитываются только те мероприятия, которые проводятся	Участие в мероприятиях подтверждается документом. 3 месяц на стимулирование подтверждаем не больше 4 мероприятий.	За каждое мероприятие -1 балл	По итогам работы за месяц
Профессиональное совершенствование педагогических кадров образовательной организации	Участие педагогов в конкурсах на любом уровне. Учитываются только те конкурсы, которые оцениваются при стимулировании. Не более трех в месяц.	За каждый конкурс - 2 балла	По итогам работы за месяц

	Победители и призеры Конкурсов на муниципальном, региональном, межрегиональном, федеральном, международном уровнях	За победу в конкурсе на любом уровне предусмотрено 4 балла.	По итогам работы за месяц
	Выступления на конференциях, семинарах, семинарах - практикумах, мастер -классах, показ открытых занятий(мероприятий)	Муниципальный -2 балла; Региональный - 3 балла; Межрегиональный - 4 балла; Федеральный - 5 балла; Международный - 6 баллов	По итогам работы за месяц
	Количество публикаций (статьи, методические разработки, конспекты занятий) изданных за отчетный период (подтверждение публикации). Не более трех публикаций.	Муниципальный -1 балл; Региональный - 2 балла; Межрегиональный - 3 балла; Федеральный - 4 балла; Международный - 5 баллов	По итогам работы за месяц
Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских пособий, парциальных программ. Участие в проектах муниципального, регионального уровня.	Внутри учреждения - 3 балла; Муниципальный - 4 балла; Региональный - 5 баллов	По итогам работы за квартал
Участие воспитанников в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях и др.)	Участие воспитанников в конкурсах на любом уровне	За каждое мероприятие(не зависимо от количества воспитанников) - 3 балла	По итогам работы за месяц
	Победители и призеры конкурсов внутри учреждения, на муниципальном, региональном, межрегиональном, федеральном, международном уровнях	За победу в конкурсе на любом уровне предусмотрено 4 балла	По итогам работы за месяц
<b>Дополнительные показатели</b>			
Работа с детьми раннего возраста, а также с детьми на группе ЗПР	Выполнение качественной работы на группах раннего возраста и группе <b>ЗПР</b>	Группа - с 1 до 2 лет - 5 баллов Группа с 2 до 3 лет	По итогам работы за месяц
Интенсивность труда(оценивает администрация ДОУ)	Выполнение своих трудовых обязанностей без замечаний - работа с детьми выстроена методически грамотно	Без замечаний - 5 баллов. Незначительные замечания - 4	По итогам контроля
Работа с родителями	Использование в работе с родителями нетрадиционных форм работы	0=2 балла	По итогам работы за месяц

Активное участие в общественной жизни учреждения	Организация выездных и праздничных мероприятий Участие в организации и проведении юбилейных мероприятий	1 балл 2 балла	По итогам работы за месяц
<b>3.Критерии снижения выплат стимулирующего характера</b>			
Жалобы родителей(законных представителей)	Поступление жалоб от родителей (законных представителей) на не качественную работу педагога	Если поступили жалобы, снимается до 50 %. заработанных баллов	По итогам работы за месяц
Нарушение методики при проведении образовательной деятельности воспитанников	В ходе контроля выявлены нарушения методики той или иной деятельности	Снимается 5 баллов	По итогам работы за месяц
Долги по родительской плате	Не вовремя произведена оплата родителями за детский сад	Снимается 2 балла	По итогам работы за месяц
Не своевременно предоставленная документация (отчеты)	Не вовремя представлены документы. Необходимые документы отсутствуют в группе	Снимается 1 балл	По итогам работы за месяц
Травмы полученные воспитанниками	Если травма получена во время нахождения ребенка на НОД, в ходе режимных моментов, праздников, развлечений и др. деятельности	Снимается 5 баллов	По итогам работы за месяц

#### 4.3 Премии по итогам работы за отчетный период деятельности.

**4.3.1.** Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период деятельности (месяц, квартал, полугодие, год) и их размеры устанавливаются работникам в абсолютной величине (в рублях) решением Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, утверждённым приказом директора школы, при наличии и в пределах финансовых средств учреждения на стимулирование труда работников школы.

**4.3.2.** Основаниями для установления работникам школы премиальных выплат по итогам работы за отчетный период деятельности (месяц, квартал, полугодие, год) являются:

- представления непосредственного руководителя работника;
- ходатайства вышестоящих организаций;
- качественные подготовка и ведение школьной, классной учебно-отчетной, методической и другой документации, реестров;
- своевременность сдачи учебно-отчетной и другой документации;
- участие в методических мероприятиях;
- качественная организация работы коллегиальных органов, участвующих в управлении школой;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выполнение разовой работы, связанной с улучшением учебно-воспитательного процесса;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- наличие победителей и призеров предметных олимпиад, творческих конкурсов, научно-практических конференций всех уровней (муниципального, регионального, всероссийского);
- участие в работе школьных методических объединений, цикловых, предметных, экспертных комиссий, комиссии по охране труда, ревизионной комиссии, комиссии по охране прав детей, комиссии по антитеррористической безопасности и др.;
- проведение семинаров, консультаций, выступление на педсоветах;
- участие в мероприятиях по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, антитеррористической безопасности, охране труда;
- подготовка и участие в демонстрационных опытах, проводимых на уроках;
- подготовка к новому учебному году, в том числе ремонт и оформление классных помещений, качественно выполненный текущий ремонт здания в период каникул, разработка новых пособий

и др.;

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы и на её территории в соответствии с требованиями СанПиН, удовлетворительное состояние закреплённых участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
  - качественное проведение генеральных уборок, особый режим работы по обеспечению безаварийных и бесперебойных работ инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы;
  - своевременная и качественная подготовка к отопительному сезону;
  - своевременная ликвидация аварии, недопущение аварии;
  - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
  - участие в озеленении и благоустройстве территории школы;
  - др. по решению Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.
- 4.3.3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

#### **5. Апелляции работников школы к экспертной комиссии и порядок внесения изменений в распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников**

- 5.1. С момента заполнения и представления оценочного листа экспертной комиссией работнику последний в течение 5 рабочих дней вправе подать, а экспертная комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.
- 5.2. Основанием для подачи заявления работником может быть:
- факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением правовых норм;
  - технические/математические ошибки, допущенные при подведении итогов.
- 5.3. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.
- 5.4. Экспертная комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2 рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

#### **6. Порядок отмены Положения, внесение в него изменений и дополнений.**

- 6.1. Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению общего собрания работников.