

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Ишкартынская средняя общеобразовательная школа»

Принято  
Педагогическим советом  
От «18» августа 2023 г.

Утверждаю

Директор МКОУ «Ишкартынская СОШ»  
Н.А. Муртазаева



**Положение  
о выплатах стимулирующего характера работникам  
МКОУ «Ишкартынская СОШ»**

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам МКОУ «Ишкартынская СОШ» на 2023 – 2024 учебный год разработано в целях материального стимулирования и премирования труда работников школы, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения эффективности и качества выполняемых работ в рамках уставной деятельности. Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам организации.

1.2. Положение определяет порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) МКОУ «Ишкартынская СОШ» для педагогических и других работников Школы.

1.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» (приложение 1), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;

- направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации) (приложение 2)

- премиальные выплаты по итогам работы.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образование, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;

- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Для педагогических работников образовательной организации рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности:

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);

- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации.»;

1.4. Порядок и критерии распределения стимулирующей части ФОТ утверждаются локальным актом Школы.

1.5. Распределение стимулирующей части ФОТ производится ежеквартально, исходя из объемов стимулирующей части ФОТ. Распределяется месячный объем стимулирующей части ФОТ.

1.6. Распределение стимулирующей части ФОТ фиксируется протоколом комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ.

## **Раздел 2. Оценка качества и результативности труда педагогических работников Школы**

2.1. Оценка качества и результативности труда педагогических работников осуществляется на основании утвержденных на уровне Школы показателей качества и результативности.

2.2. На уровне Школы утверждается перечень показателей. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов работнику Школы.

## **Раздел 3. Порядок установления стимулирующих выплат работникам школы**

3.1. Ежеквартальные стимулирующие выплаты производятся по результатам самоанализа в соответствии с утвержденными критериями (приложение 1 - 3), а также с учетом данных мониторинга профессиональной деятельности педагогов Школы за квартал.

3.2. Самоанализ подаётся каждым работником в школьную комиссию до 20 числа третьего месяца квартала добровольно, при отсутствии самоанализа вопрос о назначении стимулирующих выплат работнику не рассматривается.

3.3. Результаты решения комиссии оформляются протоколом и передаются директору Школы для утверждения набранных баллов. Директор Школы издает приказ об утверждении набранных баллов работниками. Приказ фиксируется в виде таблицы, в которой указаны: фамилии и инициалы работников, количество набранных баллов по итогам оценки результатов и качества их труда, размер стимулирующей выплаты.

3.4. Исходя из имеющихся ежемесячных средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, определяется цена 1 балла путем деления суммы стимулирующих выплат на сумму баллов, фактически набранную всеми работниками учреждения с учетом баллов руководителя. По приказу директора Школы определяются суммы стимулирующих выплат (цена 1 балла умножается на утвержденные баллы каждого работника).

3.5. Выплаты производятся в сроки получения заработной платы в Школе.

3.6. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются за:

- ✓ выполнение особо важных и срочных работ;
- ✓ интенсивность и высокие результаты работы;
- ✓ качество выполняемых работ;
- ✓ премиальные выплаты по итогам года;
- ✓ получение званий, наград.

Размер единовременных выплат устанавливается комиссией и составляет не более 100% от базового оклада (ставки) без учета повышающих коэффициентов в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.7. Размер единовременных выплат устанавливается комиссией и выплачивается от базового оклада без учёта повышающих коэффициентов в пределах фонда оплаты труда в школе.

3.8. Материальная помощь работникам Школы может быть выплачена с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Материальная помощь работнику Школы устанавливается на основании ходатайства профсоюзной организации Школы и оформляется приказом директора Школы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

## **Раздел 5. Сроки действия настоящего Положения.**

5.1. Настоящее Положение действует с 01 сентября 2023 года, может быть дополнено до принятия нового Положения.

Приложение 1 к Положению  
о стимулирующих выплатах  
работников МОУ СОШ с.Анучино

**Перечень ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Анучино Каменского района**

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, рублей
Высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках	350
Стаж педагогической работы: от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 20 лет свыше 20 лет	350 650 980 1 400
Квалификационная категория: Высшая квалификационная категория Первая квалификационная категория	4 640 2 320
Молодой специалист из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников*	6100

Молодым специалистом по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников признается гражданин Российской Федерации в возрасте до тридцати пяти лет включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, распространяется с 01.09.2021 на педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

- выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.

