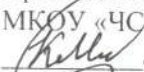


Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Черемисиновская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза  
И.Ф.Алтухова» Черемисиновского района Курской области

306440 Курская область, пгт. Черемисиново, ул. Советская, д.27

Т. 8-471 59-2-13-68


**Согласовано:**

Председатель профкома  
МКОУ «ЧСОШ»  
 /К.С.Митусова/

Протокол № 1  
«30» 08 2022 г.



**Утверждено:**

директор МКОУ «ЧСОШ»  
 /Е.В.Фомина/

Приказ № 156/1  
08 2022 г.

**Положение**  
**об установлении перечня, размеров и условий**  
**осуществления стимулирующих выплат**

**I. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, ответственности за конечные результаты труда; устанавливает порядок и условия стимулирования работников образовательного учреждения и распространяется на сотрудников, работающих на момент принятия образовательным учреждением в установленном настоящим Положением порядке решения о стимулирующих выплатах по основному месту работы и (или) по совместительству.

1.2. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам МКОУ «Черемисиновская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза И.Ф.Алтухова» (далее - Учреждение).

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.4. Для распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения создается экспертно-аналитическая комиссия, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации школы, заместителей директора по УВР, ВР. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя Учреждения. Заседание комиссии проводится 1 раз в месяц.

1.5. Стимулирующие выплаты работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом сотрудника с учетом конечных результатов работы Учреждения, высоким качеством работы. Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы работников Учреждения и не должны превышать её.

1.6. Стимулирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность образовательного учреждения и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и других факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер стимулирующих выплат.

1.7. На основании настоящего Положения каждый работник Учреждения имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

1.8. Стимулирующая выплата работникам производится на основании приказа руководителя образовательного учреждения. Решение о стимулировании работников и размерах выплат во всех случаях принимается руководителем образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

1.9. Настоящее Положение принимается на собрании трудового коллектива Учреждения или на педагогическом совете, утверждается руководителем Учреждения и со-

гласовывается с выборным профсоюзным органом - профсоюзным комитетом.

## II. Виды выплат стимулирующего характера.

2.1. В образовательном учреждении могут осуществляться текущие и (или) единовременные стимулирующие выплаты.

2.2. Текущие стимулирующие выплаты могут производиться по итогам работы за определенный период времени (по итогам работы за квартал, полугодие, год и др.) **в случае достижения работником высоких производственных показателей труда при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором.** Достижение работником высоких производственных показателей определяется в установленном порядке в соответствии с критериями, установленными в Приложении к настоящему Положению.

2.3. Единовременное стимулирование (разовые премии) может осуществляться в отношении любого работника организации:

2.3.1. за качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий руководства;

2.3.2. за напряженность и интенсивность выполняемой работы;

2.3.3. за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение образовательной деятельности, экономию энергии, улучшение условий труда, техники безопасности и др.);

2.3.4. за проведение походов и экскурсий во внеурочное время при условии участия в походе и экскурсии не менее 15 обучающихся (физическая культура, туризм), и представлением на сайте школы фотографий, материалов;

2.3.5. по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилей образовательного учреждения и др.);

2.3.6. по случаю торжественного события в личной жизни работника (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка, выход на пенсию и прекращение работы.);

2.3.7. по случаю профессиональных праздников – День учителя и праздничных дней: «Международный женский день», «День защитника Отечества», «Новый год»;

2.3.8. за эффективность работы профсоюзного комитета образовательного учреждения,

2.4. Решение о единовременной стимулирующей выплате принимается в соответствии с п.1.4. настоящего Положения по мотивированному представлению руководителя образовательного учреждения с обоснованием целесообразности такого премирования с учетом сложности, важности выполняемой работы, и (или) степени самостоятельности и ответственности работников при выполнении поставленных задач и других факторов. При этом выплата за напряженность и интенсивность выполняемой работы не назначается и не выплачивается работникам, которым назначена и (или) выплачивается надбавка за напряженность и интенсивность работы.

2.5. Единовременная стимулирующая выплата работникам осуществляется за счет средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты.

2.6. При наличии у работника школы не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом, не устанавливаются.

2.7. Директор школы, по согласованию с профсоюзным комитетом, к должностным окладам заместителям директора устанавливает персональный повышающий коэффициент с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов. Размер персонального коэффициента – до 5,0.

2.8. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам осуществляется в виде премий или в виде стимулирующих надбавок (доплат).

## III. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

3.1. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения осуществляются при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное

стимулирование без ущерба для основной деятельности образовательного учреждения.

3.2. Текущие стимулирующие выплаты начисляются по результатам работы образовательного учреждения в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

3.3. Стимулирующая выплата производится сотрудникам школы по итогам проведения мониторинга профессиональной деятельности каждого сотрудника и включают в себя выплаты по результатам труда: за работу по повышению качества обучения, создание благоприятных условий для проведения учебно-воспитательного процесса, профессиональный рост в соответствии с разработанными критериями оценки для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Учреждения за месяц устанавливаются на основании представленного педагогом самоанализа деятельности за месяц по форме в соответствии с утвержденными критериями, мониторинга результативности и качества деятельности педагога.

3.5. Совокупный размер текущей и единовременной стимулирующей выплаты работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения образовательного учреждения.

3.6. Текущее стимулирование осуществляется, как правило, ежемесячно. Руководитель образовательного учреждения вправе по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом принять решение об осуществлении текущего стимулирования с иной периодичностью и (или) об увеличении/уменьшении установленных настоящим Положением размеров текущего и (или) единовременного стимулирования. При установлении размера стимулирующей выплаты учитываются сведения об использовании фонда оплаты труда образовательного учреждения, представляемые бухгалтерией учреждения.

3.7. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников: несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений, - руководитель образовательного учреждения представляет на рассмотрение и согласование Управляющего совета и профсоюзного комитета представление с предложениями о лишении (или частичном лишении) стимулирующей выплаты данных сотрудников.

3.8. Стимулирующая выплата не назначается и не выплачивается работникам, уволенным до момента принятия образовательным учреждением решения о назначении стимулирующей выплаты в установленном порядке.

3.9. Стимулирующая выплата производится в ближайший после издания приказа директора школы день выплаты заработной платы.

#### **IV. Материальная помощь сотрудникам**

5.1. Материальная помощь устанавливается любому работнику школы по его личному заявлению в пределах средств.

5.2. Материальная помощь устанавливается работнику в связи:

- с юбилейными датами – 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет
- со смертью близкого родственника,
- с уходом на пенсию (с прекращением трудовой деятельности),
- с низким уровнем материального положения (по заявлению работника) и в других случаях (длительная болезнь, дорогостоящее лечение).

5.3. Решение о выделении материальной помощи и ее размерах принимается экспертно-аналитической комиссией по распределению премий.

5.4. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа директора школы с указанием конкретной суммы материальной помощи.

#### **V. Условия снижения размера стимулирующих выплат или отказа от их назначения**

6.1. Премия не выплачивается в случае наличия дисциплинарного взыскания: нарушения работником трудовой дисциплины;

неудовлетворительной работы;  
невыполнения должностных обязанностей (на основании служебной записки заместителя директора или руководителя структурного подразделения о допущенном нарушении);  
нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;  
невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации.

#### **Заключительные положения.**

Настоящее Положение действует до замены новым.

Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на руководителя Учреждения.

**Критерии оценки деятельности педагогических работников для установления стимулирующих выплат**

Критерии	Показатели	Сумма		
Учебные достижения обучающихся	1. Участие и наличие победителей школьных предметных олимпиад	Победители (за каждого ученика)	от 500-00	
		Призеры (за каждого ученика)	от 400-00	
		Участие	от 300-00	
	2. Наличие победителей и призеров районных предметных олимпиад	Победители (за каждого)	от 700-00	
		Призеры (за каждого)	от 500-00	
	3. Наличие победителей областных предметных олимпиад	Победители (за каждого)	от 1000-00	
		Призеры (за каждого)	от 700-00	
	4. Наличие победителей и призеров всероссийской и международной олимпиады	Дистанционно (если это прошло по приказу Комитета образования)		0,5 оклада – 1 оклад
		Дистанционные		от 100-00
	5. Результативность участия в школьных, районных, областных соревнованиях и конкурсах, включая дистанционные	Школьные	Участие (за всех)	от 300-00
			Победители (за каждого)	от 400-00
			Призеры (за каждого)	от 300-00
		Районные	Победители (за каждого)	от 500-00
			Призеры (за каждого)	от 400-00
		Областные	Победители (за каждого)	от 1000-00
			Призеры (за каждого)	от 700-00
		Всероссийские	Победители	от 1 оклада
			Призеры	от 0,5 оклада
		6. Организация и проведение: - предметной недели - внеклассных мероприятий - экскурсий (по предмету)	За каждое мероприятие отдельно с представлением материалов и видео на школьном сайте	
	7. Освещение своей педагогической деятельности. Наличие публикаций в СМИ, на школьном сайте			От 200-00
8. Открытый урок, получивший высокую оценку	На уровне школы	от 1000		
	На уровне района	от 1500		
	На уровне области	от 1 оклада		
Качество обучения	Классному руководителю по итогам четверти (полугодия), если средний балл по классу выше, или равен среднему по школе (одноразово)	1500-00		
	Работа с трудными обучающимися	ежемесячно	300-00	
внешней экспертизы	1. Итоговая аттестация			
	Количество обучающихся, принявших участие в оценке качества знаний и итоговой атте-			

	станции (по каждому предмету отдельно)			
	1.1. % обучающихся, подтвердивших или повысивших школьную отметку результатами итоговой аттестации (по 9 классам)	70 - 90%	от 1000-00	
		91 - 100%	от 1500-00	
	Количество обучающихся, сдававших экзамен по предмету			
	1.2. % обучающихся, подтвердивших или улучшивших школьную отметку результатами экзамена (по 9 классам)	90 – 100 %	от 0,5 оклада	
Средний балл по предмету выше (ЕГЭ)	Областного уровня (отдельно за ЕГЭ)	от 1 оклад		
	Районного уровня (отдельно за ЕГЭ)	от 0,5 оклада		
Повышение уровня педагогического мастерства	1. Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства (очно) (разовая премия)	Участие и победа	участие	от 0,5 оклада
			муниципальный	от 1 оклада
			региональный	2 оклада
			федеральный	3 оклада
	2. Инновационная деятельность (новые технологии, участие в исследовательской, проектной, деятельности)	Школа		от 1000-00
		Район		от 1500-00
		Область		от 2000-00
	3. Проведение мастер-классов, круглых столов	На уровне школы		от 1000-00
		На уровне района		от 1500-00
		На уровне области		от 2000-00
	4. Работа по насыщению и использованию учебного кабинета (по итогам смотра кабинетов);			300 и более
	За улучшение условий работы школы и повышение уровня образования (имидж школы)			от 1000-00
	5. Учителям-наставникам			от 300-00
	6. Руководство ШМО			500-00
7. Заведование дистанционным центром			600-00	
8. Участие в дистанционном обучении	(стоимость одного урока)		100-00	
9. Ведение школьного сайта			от 3000-00	
10. Участие во внешнем контроле, через Интернет	Проверка работ		500-00	
Удовлетворенность участников образовательного процесса	1. Применение здоровьесберегающих технологий (классные руководители).	В месяц		300-00
	2. Качественный результат работы классного руководителя по выпуску 4-х, 9-х, 11-х	В конце учебного года (одноразово)		От 1 оклада

Производить ежемесячные стимулирующие выплаты:

Председатель профсоюзной организации – 600-00

Учитель химии (вредные условия) – 500-00 (по мере проведения лабораторных работ)

За расширение зоны обслуживания (т.е. свыше 25 учеников в классе) – от 150 рублей за 1 час не зависимо от количества детей.

За обучение учащихся 7 вида – от 150 рублей за ученика.