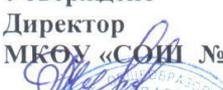


Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 5»

Принято
На заседании общего
собрания работников
МКОУ «СОШ № 5»
Протокол № 5
от 21.04.2022 г.

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ «СОШ № 5»

Г. Ш. Макарова

Утверждено
Директор
МКОУ «СОШ № 5»

Т. Н. Мурадханова
Приказ № 70 от 22.04.2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о выплате стимулирующего характера работникам
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 5»

с. Эдиссия
2022 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о выплате стимулирующего характера работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» (далее - Положение) разработано в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников общеобразовательного учреждения к повышению качества образовательного процесса и инициативы при выполнении поставленных задач образования, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, не входящих в должностные обязанности на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями с учетом мнения представительного органа работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» (далее - учреждения).

Положение является обязательным для учреждения.

1.2. Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности педагогических работников составлен с учетом особенностей муниципальной образовательной системы. Перечнем критериев оценки работников образовательного учреждения учитывается весь спектр профессиональной деятельности педагогических работников, при этом учитывается факт, что качеством эффективной профессиональной деятельности является наиболее полная, удовлетворенность запросов всех потребителей образовательных услуг, предоставляемых образовательным учреждением.

II. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями в пределах имеющихся средств по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;
за высокие результаты работы;
за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за наличие квалификационной категории;

в) за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы.

Учреждения не могут устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

2.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, - 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта учреждения и т.д., - 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в положении об оплате труда учреждения;

педагогическим работникам за руководство кружковой работой - 25 процентов от должностного оклада;

педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) - 15 процентов от должностного оклада с учетом нагрузки;

работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения - 35 процентов от должностного оклада;

педагогическим работникам учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий, работу в ресурсных и иных краевых центрах, если работа в данных центрах не входит в должностные обязанности, 20 процентов от должностного оклада;

работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий - 25 процентов от должностного оклада;

работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учре-

ждениях, - 20 процентов от должностного оклада, при отсутствии в штатном расписании должностей, в чьи должностные функции входит организация питания;

выплаты педагогическим работникам, впервые получающим высшее педагогическое образование, 50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада).

2.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

**Показатели
эффективности деятельности педагогических работников
МКОУ «СОШ № 5»**

Критерии	Показатели	Баллы
1. Положительная динамика результатов учебного процесса.	1.1. Качество знаний учащихся по итогам квартала: - на том же уровне - повышение качества знаний по предмету по сравнению с предыдущим отчетным периодом	x
	1.2. Качество знаний по итогам внешнего мониторинга (в т.ч. ВШК, ВПР, РПР) от 20 % до 39 % от числа участвующих от 40 % до 59 % от числа участвующих 60 % и более от числа участвующих	x
	1.3. Качество знаний обучающихся по результатам итоговой аттестации в форме ЕГЭ от 20% до 39% от числа участвующих от 40% до 59% от числа участвующих от 60% и более от числа участвующих	x
	1.4. Качество знаний обучающихся по результатам итоговой аттестации в форме ГИА от 20 % до 39 % от числа участвующих от 40 % до 59 % от числа участвующих 60 % и более от числа участвующих	x
	1.5. Наличие диагностики знаний учащихся согласно ФГОС и системы работы с отстающими и неуспевающими учениками, с детьми из социально неблагополучных семей - ведется эпизодически - ведется регулярно (Аналитическая справка о результатах диагностики, плана инд. работы, списка учеников и перечисление основных результатов, заверенная рук. МО)	x
	1.6. Результаты участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде: Победители школьного уровня победители/призеры районного уровня	x

	краевого уровня всероссийского уровня, международного уровня	
	1.7. Участие в интеллектуальных дистанционных олимпиадах : - до 10 человек - 10 – 30 Призовое место в крае, России	х
	1.8. Результаты участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях (ЗНАЧИМЫХ, ОЧНЫХ): участник лауреат/дипломант/победитель конкурса, соревнования районного уровня краевого уровня всероссийского уровня, международного уровня	х
	1.9. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся не менее 4-ех	х
	1.10. Доля родителей (%), удовлетворённых качеством образовательной деятельности педагога 30 – 49% 50 – 79% 80% и более	х
	1.11. Использование в учебном процессе внешних ресурсов: - инновационная школа; - сотрудничество с учреждениями ВПО, СПО, доп. образования, с организациями, музеями, театрами, лабораториями; - выездные экскурсии, занятия в учреждениях ВПО, СПО, доп. образования, в организациях, лабораториях, музеях, театрах	х
2. Методическая и инновационная деятельность учителя	2.1. Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР), учебно-методических материалов, ЦОРы, цифровых образовательных платформ, контрольно-измерительные материалы (по ФГОС) в образовательном процессе: лицензионных созданных самостоятельно (при предъявлении), в т. ч. наличие собственного сайта, страницы на сайте образовательного учреждения, блога и др.	х
	2.2. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета силами самого учителя)	х
	2.3. Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов: районный уровень краевой уровень всероссийский уровень/международный уровень	х
	2.4. Учителем подготовлены и проведены открытые уроки: - школьного уровня	х

	- муниципального уровня - краевого уровня	
	2.5. Результативность участия в профессиональных конкурсах: Участие (независимо от уровня) лауреат/дипломант/победитель конкурса: - районного уровня; - краевого уровня; - всероссийского уровня; - международного уровня	х
	2.6. Наличие опубликованных статей, научных публикаций, методических разработок, имеющих соответствующий гриф и выходные данные: районного уровня краевого уровня/всероссийского уровня	х
	2.7. Общественная активность педагога: организаторы ППЭ; участие в экспертных комиссиях, апелляционных комиссиях; участие в предметных комиссиях по проверке ГИА и ЕГЭ, в жюри профессиональных конкурсов; организаторы Всероссийской олимпиады; участие в предметных комиссиях по проверке работ Всероссийской олимпиады	х
	2.8. Общественная активность педагога: организаторы Всероссийской олимпиады участие в предметных комиссиях по проверке работ Всероссийской олимпиады	х
	2.9. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы: охват горячим питанием 95-100% + проведение спортивных мероприятий	х
	2.10. Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)	х
3. Дополнительные критерии	3.1. Учитель выполняет работу, не входящую в круг должностных обязанностей (в зависимости от сложности, объема, результативности).	х
	3.2. Учитель работает в летнем оздоровительном (пришкольном) лагере.	х
Максимальное количество баллов		х

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами учреждения.

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняе-

мых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя учреждения.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов; «заслуженный» - 20 процентов от ставки заработной платы по основной должности; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности 5 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

2.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы свыше 5 лет - 15 процентов.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательном учреждении;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для подготовки и дополнительного профессионального образования;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

2.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за квартал, полугодие, год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам учреждения в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

государственными наградами;

ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;

наградами Ставропольского края;

Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет).

К юбилейным датам учреждения при достижении позитивных результатов работы учреждения (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения на основании приказа учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом образовательного учреждения.

Оценку эффективности работы работников учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности учреждения осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

достижение педагогическими работниками и обучающимися учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

проведение на базе учреждения или участие учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада (ставки заработной платы):

достижение педагогическими работниками и обучающимися учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - 100 процентов;

проведение на базе учреждения или участие учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - 100 процентов.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - 100 процентов;

в связи с профессиональными праздниками - 100 процентов;

в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - 100 процентов;

к юбилейным датам образовательного учреждения при достижении позитивных результатов работы образовательного учреждения (50, 100 лет) - 100 процентов.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств учреждения.

2.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

III. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Положение вступает в действие с момента утверждения его Приказом руководителя учреждения и действует до утверждения нового положения.

3.2. Все изменения и дополнения к Положению должны быть утверждены приказом руководителя учреждения.

