

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ПРИГОРОДНЕНСКАЯ СРЕДНЯЯ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»  
ЩИГРОВСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИНЯТО  
на собрании трудового  
коллектива МКОУ  
«Пригородненская СОШ»  
от 30.08.2022 г. протокол № 1

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
МКОУ «Пригородненская СОШ»  
от 31.08.2022 г. № 68/3  
Директор школы  /Н.В. Карлова/



**ПОЛОЖЕНИЕ  
об установлении стимулирующих выплат работникам  
МКОУ «Пригородненская средняя общеобразовательная школа»  
Щигровского района Курской области**

## **1. Общие положения**

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом № 273 от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», Законом Курской области от 9 декабря 2013 года №121-ЗКО "Об образовании в Курской области" и на основании Положения об установлении систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, утвержденным постановлением Губернатора Курской области от 29 декабря 2007 года N 596 "О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», постановления Правительства Курской области от 02.12.2009 № 165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области», постановления Администрации Курской области от 25.05.2012 №479-па «О внесении изменений в постановление Правительства Курской области от 02.12.2009 № 165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области», Примерного положения об оплате труда работников областных казенных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», постановлением Администрации Курской области от 25.05.2012г. № 479 – па «О внесении изменений в постановление Правительства Курской области от 02.12.2009г. № 165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области», Постановления Администрации Курской области от 21.12.2012г. № 1116 – па «О мерах по реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.12.2012г. № 597 и от 28.12.2012г. №1688, постановления Администрации Курской области от 08.02.2018г. № 84 – па

«О внесении изменений в постановление Правительства Курской области от 02.12.2009 № 165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области», Положением об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Пригородненская средняя общеобразовательная школа Щигровского района Курской области» утвержденного приказом от 27.04.2018 г. №65 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Пригородненская средняя общеобразовательная школа Щигровского района Курской области», нормативных правовых актов Правительства Курской области и администрации Щигровского района принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

1.2. Настоящее положение устанавливает порядок распределения стимулирующей части заработной платы работникам школы.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя ежемесячные стимулирующие надбавки, установленные на текущий учебный год, или единовременные выплаты (премии) стимулирующего характера выплачиваемые по итогам каждого месяца и/или учебной четверти, года по результатам труда.

1.4. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.5. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления школой, соблюдения принципа открытости при распределении

стимулирующей части фонда оплаты труда создается комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам школы.

1.6. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за сложность и напряженность выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за наличие квалификационной категории.

1.7. Стимулирующие выплаты производятся по приказу директора школы с учетом мнения выборного представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Положение определяет структуру стимулирующей части фонда оплаты труда, порядок установления стимулирующих выплат, их размеры, периодичность, возможность снижения или отмены стимулирующих выплат, перечень показателей и критериев оценки результативности профессиональной деятельности работников.

## **2. Структура стимулирующей части ФОТ**

2.1. Школа в пределах средств, направляемых на стимулирование труда, самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера. Стимулирующий фонд расходуется на выплаты стимулирующего характера и премирование работников. Данный фонд может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

2.3. Стимулирование работника по результатам его труда есть право, а не обязанность образовательной организации и зависит от количества и качества труда работника, финансового состояния образовательной организации и других факторов, оказывающих влияние на размер стимулирования.

2.4. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа директора Школы. Размер выплаты стимулирующего характера определяется в абсолютной сумме и корректируется в случае невыполнения установленных показателей стимулирования.

2.5. Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) не образует новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.6. Стимулирующая часть заработной платы может начисляться всем сотрудникам Школы.

## 2 Виды стимулирующих выплат

3.1. В целях повышения мотивации качества работы и поощрения за результаты труда работников в образовательной организации могут устанавливаться в текущем учебном году следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за наличие квалификационной категории;
- выплата за наличие ученой степени и (или) ученого звания;
- выплата молодым специалистам в течение первых трех лет работы по должностям «учитель», «воспитатель» дошкольной группы;
- выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;

3.2. Стимулирующая выплата может быть установлена в абсолютном выражении за выполнение особо важной работы (выполнение индивидуальных функций при отсутствии данного основания в основных должностных обязанностях).

3.3. Стимулирующая выплата может быть установлена в течение учебного (или финансового года) года на определенный срок (единовременно, ежемесячно, кварталом, на полугодие, девять месяцев, на год).

3.4. Решение о размере выплаты принимается директором школы.

3.5. Величина стимулирующей выплаты устанавливается на основе индивидуального подхода к оценке значимости для образовательной организации работы конкретного сотрудника.

3.6. Виды и размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются перед началом нового учебного года и могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

3.7. По приказу руководителя размер стимулирующей выплаты, установленной работнику, может быть изменен в сторону увеличения, уменьшения или выплата может быть отменена совсем в случае изменения оснований для её установления или ухудшения качества исполняемой работы, с предупреждением сотрудника не позднее, чем за 3 (Три) дня.

3.8. Руководитель МКОУ «Пригородненская средняя общеобразовательная школа» с учетом качества выполненного объема работ, повышенной напряженности, интенсивности труда отдельных работников вправе, в индивидуальном порядке по мере необходимости, устанавливать поощрительные выплаты помимо предусмотренных системой стимулирования.

3.9. Выплата стимулирующего характера, учитывающая уровень квалификации и профессиональной подготовки работника, применяется до истечения срока ее действия или при изменении (прекращении) условий, которые послужили основанием для ее установления.

### **3 Порядок назначения и распределения стимулирующих выплат**

4.1. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов образовательной организации:

- вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;
- положительная динамика образовательных результатов ;
- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.);

4.2. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году устанавливается приказом руководителя образовательной организации на основании анализа/мониторинга вклада работников в качественное образование школы согласно установленным критериям и показателям оценки результативности и эффективности их работы.

4.3. Данная выплата выносится на обсуждение в Комиссию по распределению стимулирующих выплат, в состав которой входят представители администрации, первичной профсоюзной организации (далее – ППО), руководителей школьных методических объединений. Количественный и персональный состав Комиссии по распределению стимулирующих выплат ежегодно утверждается приказом директора на начало учебного года с учетом предложений ППО.

4.4. В полномочия Комиссии по распределению стимулирующих выплат входит:

а) анализ представленных в комиссию документов (грамот, дипломов, распоряжений Управления образования) по оценке результативности и эффективности труда работников;

б) оценка выполнения работниками школы утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы.

4.5. Заседание Комиссии по распределению стимулирующих выплат считается правомочным при участии в нем более половины членов комиссии. Решение комиссии принимается прямым открытым голосованием и считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии по распределению стимулирующих выплат имеет право решающего голоса.

4.6. Комиссия по распределению стимулирующих выплат на основании документов по оценке результативности и эффективности труда работников составляет протокол с отражением набранных работниками сумм стимулирующих выплат за прошедший период.

4.7. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году определяется один раз, устанавливается в абсолютных величинах и выплачивается на

протяжении всего учебного года. При увольнении сотрудника в течение учебного года данная выплата ему не пересчитывается, а остается в фонде оплаты труда в виде экономии.

4.8. Работники должны быть ознакомлены с приказом, подготовленным в соответствии с пунктом 4.2. настоящего Положения.

4.9. С момента ознакомления с приказом работник в течение 3 рабочих дней вправе подать, а Комиссия по распределению стимулирующих выплат обязана принять, обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой результативности и эффективности его деятельности.

Основанием для подачи заявления работниками является факт нарушения установленных Положением о стимулирующих выплатах норм и (или) технические ошибки.

4.10. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

4.11. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур оценивания или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку результативности и эффективности труда работника, ошибочно определенные размеры стимулирующих выплат подлежат корректировке.

4.12. Стимулирующие выплаты также могут устанавливаться директором педагогическим работникам в течение учебного года на месяц, квартал, полугодие, девять месяцев в целях усиления их заинтересованности в повышении качества образовательной деятельности.

4.13. Ежемесячная выплата председателю первичной профсоюзной организации устанавливается Школой ежегодно с 01 сентября по 31 августа.

4.14. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора в соответствии с действующим законодательством за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава Школа и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

4.15. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор школы вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников не позднее, чем за 3 (Три) дня

## **6. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат**

6.1. Выплаты стимулирующего характера, установленные работнику, могут быть отменены или уменьшены по следующим основаниям:

- в связи с недобросовестным и ненадлежащим исполнением (не исполнением) своих должностных обязанностей, возложенных на работника должностной инструкцией;
- в связи с окончанием срока действия;
- в связи с нарушением трудовой дисциплины, несоблюдением Устава Школы, правил внутреннего трудового распорядка;

6.2. Работники, получившие взыскания по указанным ниже основаниям, лишаются премий за период, в котором допущено нарушение в случаях:

- недобросовестного и ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей;
- несоблюдения Устава Школы, правил внутреннего трудового распорядка;
- невыполнения плановых мероприятий;
- несоблюдения норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, невыполнения или несвоевременного исполнения приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя образовательной организации, решений педагогического совета;
- травматизма обучающихся и воспитанников;
- наличия обоснованных жалоб.

Выплаты стимулирующего характера за результативность работы устанавливаются педагогическим работникам решением Комиссии по распределению стимулирующих выплат с учетом вклада каждого работника в качественное образование.

№	Показатели для оценки результативности работы педагога	Основания для установления стимулирующей выплаты	Периодичность выплаты
1	Обеспечение качественного массового образования, положительная динамика образовательных результатов (результаты сдачи ОГЭ, ЕГЭ)	Устанавливается на основании мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работника в прямой зависимости от степени участия работника	Ежемесячно
2	Создание условий по развитию талантов максимального количества обучающихся (результативность участия в Всероссийской олимпиаде школьников, в метапредметных олимпиадах).	Устанавливается на основании мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работника в прямой зависимости от степени участия работника	Ежемесячно
3	Вовлечение обучающихся различных возрастных групп в занятия физической культурой и спортом (результативность участия в соревнованиях по любительскому спорту: Президентские состязания; чемпионат по баскетболу, волейболу, выполнение нормативов комплекса (ГТО) и другие.	Устанавливается на основании мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работника в прямой зависимости от степени участия работника	Ежемесячно

4.	Создание условий по развитию талантов максимального количества воспитанников (результативность участия воспитанников в районных и областных, общероссийских, дистанционных конкурсах и фестивалях, олимпиадах)	Устанавливается на основании мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работника в прямой зависимости от степени участия работника	Ежемесячно
5.	Результативность представления профессиональной деятельности, участие педагогов в профессиональных конкурсах, мастер-классах, проектах.	Устанавливается на основании мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работника в прямой зависимости от степени участия работника	Ежемесячно
6.	За достижение высоких результатов в образовательной деятельности, создание развивающей среды для обучающихся, обеспечивающей возможности их социализации и творческого развития	Устанавливается на основании мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работника в прямой зависимости от степени участия работника	Ежемесячно
7.	За ведение базы данных по аттестации и повышению квалификации педагогических работников.	Устанавливается на основании мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работника в прямой зависимости от степени участия работника	Ежемесячно
8.	За работу в дистанционной образовательной среде, создание собственных цифровых образовательных ресурсов.	Устанавливается на основании мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работника в прямой зависимости от степени участия работника	Ежемесячно
9.	За эффективную работу по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации.	Устанавливается на основании мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности	Один раз в год

		работника в прямой зависимости от степени участия работника	
10.	За выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности.	Устанавливается на основании мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работника в прямой зависимости от степени участия работника	Ежемесячно
11.	За интенсивность труда по занимаемой должности.	Устанавливается на основании мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работника в прямой зависимости от степени участия работника	Ежемесячно
12.	Иную работу, обусловленную производственной необходимостью.	Устанавливается на основании мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работника в прямой зависимости от степени участия работника	Ежемесячно
13.	Реализация дополнительных проектов: -экскурсионные и экспедиционные программы: -В пределах Курской области; -За пределами Курской области;	Устанавливается на основании мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работника в прямой зависимости от степени участия работника	По выполнении проекта
14.	Участие в работе «Школы будущего первоклассника»	Устанавливается на основании мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работника в прямой зависимости от степени участия работника	Ежемесячно

16.	<p>Распространение опыта работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Открытые уроки;</li> <li>-Выступления(конференции);</li> <li>-Публикации в СМИ;</li> <li>-Обобщение опыта педагогического работника;</li> <li>-Ведение сайта;</li> <li>- Ведение страницы в социальных сетях;</li> <li>- Отчеты по проведению мониторинговых исследований;</li> </ul>	<p>Устанавливается на основании мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работника в прямой зависимости от степени участия работника</p>	Ежемесячно
17.	<p>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (привлечение родителей к участию в общешкольных мероприятиях ,собраниях)</p>	<p>Устанавливается на основании мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работника в прямой зависимости от степени участия работника</p>	Ежемесячно
18.	<p>Участия в мероприятиях повышающих имидж школы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Алый парус»;</li> <li>-смотр профсоюзных организаций;</li> <li>- конкурсов по охране труда;</li> <li>- конкурса «Учитель года»;</li> <li>-конкурсов для педагогов дополнительного образования и воспитателей;</li> <li>-конкурсов на лучшего вожатого и т.д.</li> </ul>	<p>Устанавливается на основании мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работника в прямой зависимости от степени участия работника</p>	Ежемесячно

Пронумеровано, прошнуровано  
и скреплено печатью на ( *двенадцати* ) листах  
Директор школы: *Н.В. Карлова*

