

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Кодинская средняя общеобразовательная школа №4»
имени Заборцева Валерия Николаевича

СОГЛАСОВАНО
Протокол решения
педагогического совета № 13
от 12 мая 2025 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

 Моторина А.А.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ КСОШ №4
Шикина Ю.В.
12 мая 2025 г.



**Положение
о стимулирующих выплатах и
премировании работников
МБОУ КСОШ № 4**

Кодинск, 2025 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок установления и условия материального стимулирования работников МБОУ КСОШ № 4 (далее - Школа), осуществляемого в целях повышения их заинтересованности в качественных результатах труда и поощрения работников за выполненную работу.

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иных федеральных законов и нормативных правовых актов Российской Федерации, Постановления Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (с изменениями и дополнениями), коллективного договора.

1.3. Настоящее Положение принимается с целью усиления материальной заинтересованности сотрудников Школы в повышении качества выполняемых задач, своевременном, добросовестном и инициативном исполнении должностных обязанностей, повышении уровня ответственности за порученный участок работы, а также при выполнении заданий особой важности и сложности.

1.4. Настоящее Положение отражает виды, размеры, порядок, условия осуществления стимулирующих выплат в пределах стимулирующего фонда оплаты труда Школы и определяет на основании ст. 135 и 144 ТК РФ виды применяемых стимулирующих выплат, порядок определения их размеров и назначения работникам и является неотъемлемой частью коллективного договора.

2. 1. Порядок установления и распределения выплат стимулирующего характера за результативность работы

2.1.1. Стимулирующие выплаты по результатам труда работников есть право, а не обязанность Школы и зависят от количества и качества труда работников, финансового состояния Школы и других факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер выплат.

2.1.2. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются приказом директора в отношении конкретных работников, на определенный период времени в пределах текущего учебного года и могут быть отменены директором.

2.1.3. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, за девять месяцев, за год; могут иметь постоянный, временный и единовременный характер.

2.1.4. Размер стимулирующих выплат может быть снижен либо стимулирующая выплата может быть прекращена распоряжением Руководителя Школы при изменении характера выполняемых обязанностей или условий их выполнения.

2.1. 5. Система стимулирующих выплат работникам Школы включает в себя:

- стимулирующую выплату за результативность работы в текущем учебном году;
- премии по результатам работы в текущем учебном году (периодические и/или разовые)
- иные выплаты стимулирующего характера и премии, установленные на основании коллективного договора, соглашений, локальных актов Школы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.6. Стимулирующая выплата выплачивается:

- за качество и эффективность по результатам работы
- положительную динамику образовательных результатов;
- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.);
- за осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией;
- по итогам работы за период (месяц, квартал, другие периоды)

2.1.7. Стимулирующие выплаты могут быть выражены как в процентном отношении к заработной плате, так и в фиксированной сумме.

2.1.8. Единовременные (разовые) стимулирующие выплаты выплачиваются при наличии финансовых возможностей Школы.

2.1.9. Виды разовых выплат в твердом суммовом выражении:

- за результативное участие в педагогических и творческих мероприятиях;
- иные единовременные стимулирующие выплаты.

2.1.10 Единовременные стимулирующие выплаты могут быть установлены работникам учреждения любой категории и могут выплачиваться как отдельно, так и с выплатами по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников (по баллам) и не влияют на размеры этих выплат.

2.1.11. Решение о единовременной стимулирующей выплате принимается руководителем Школы, с учетом сложности, важности выполняемой работы и степени самостоятельности и ответственности работников при выполнении поставленных задач и (или) стажа работы в Учреждении, а также других факторов.

2.2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам школы.

2.2.1. Размеры выплат педагогическим работникам школы устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех педагогических работников школы, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей (Приложение №1)

2.2.2. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех педагогических

работников школы учитываются результаты, полученные в ходе мониторинговых исследований, в рамках внутришкольного контроля, представляемые директором школы, результаты самооценки педагогических работников школы в соответствии с представленными отчетами, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

2.2.3 На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников школы каждый месяц производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям (критериям).

2.2.4. Распределение стимулирующей части осуществляется комиссией, состоящей из директора школы, председателя профкома (или лица его заменяющего), заведующими кафедрами.

2.2.5. Итоговые баллы суммируются по всем педагогическим работникам школы. Общий фонд стимулирования делится на сумму баллов и определяется денежная сумма, приходящаяся на один балл.

2.2.6. Поощрение в денежном выражении определяется умножением баллов премируемого на денежную сумму, приходящуюся на 1 балл.

2.2.7 В случае изменения размера стимулирующей части фонда оплаты труда в течение периода осуществления стимулирующих выплат, комиссия производит корректировку денежного веса балла по процедуре установления размера стимулирующих надбавок.

2.2.8. Педагогические работники школы вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.2.9. С момента опубликования (ознакомления) оценочного листа в течение 3 дней педагогические работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления педагогическим работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции педагогических работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.2.10. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления педагогического работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2 дней после принятия заявления педагогического работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.Порядок формирования фонда выплат стимулирующего характера

3.1.Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.2.На стимулирование педагогических работников школы расходуется не менее 99% стимулирующей части ФОТ.

3.3.На стимулирующую часть ФОТ труда руководителя расходуется не более 1% стимулирующей части ФОТ. Эта часть утверждается и распределяется администрацией Кежемского района, предусматривающей размер, порядок и критерии назначения стимулирующих выплат руководителю.

3.4.В случае неиспользования в текущем месяце стимулирующих выплат они переносятся на следующий период.

4. Поощрительные выплаты по результатам труда (премирование)

4.1. Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда Школы или при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.2. Педагогические работники и иные работники Школы в случае качественного исполнения своих функциональных обязанностей, отсутствия нарушений трудовой дисциплины и дисциплинарных взысканий могут премироваться по итогам месяца, квартала, полугодия, года.

4.3. Единовременное вознаграждение (премия) является поощрением

- за интенсивность, высокие результаты работы;
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за инициативность, самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;
- за сложность, важность выполняемой работы;
- за участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, внедрение новых учебно-методических комплексов;
- за активное участие в методической работе (педсоветы, конференции, семинары, заседания, методические объединения) любого уровня;
- высокое качество проведения отдельных мероприятий;
- за работу в лагере дневного пребывания детей;
- за участие в проведении ГИА;
- за активное участие в конкурсах, смотрах, олимпиадах;
- за эффективность работы классного руководителя, её позитивные результаты, организацию совместной работы с родителями и учащимися;
- за наставничество;

- за выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями;
- за образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции.

4.4. Премирование педагогических работников, допустивших

- нарушение трудовой дисциплины;
- нарушение техники безопасности, охраны жизни и здоровья учащихся и воспитанников;
- невыполнение, а также ненадлежащее выполнение своих функциональных обязанностей;
- нарушения и упущения в работе, отмеченные в актах, справках, предписаниях администрации школы, отдела образования и контрольно-надзорных органов; не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

4.5. Директор школы имеет право дополнительно премировать работников ко Дню Учителя, праздникам 8 Марта и 23 февраля, юбилеям (50 лет, 55 лет, 60 лет и т.д.), а также в связи с выходом на пенсию.

4.6. Директор школы имеет право назначить разовые выплаты:

- В связи с длительной болезнью работника (на приобретение дорогостоящих лекарств).
- В связи с крупным ущербом, нанесённым имуществу работника (пожар, затопление, кража).
- Материальная помощь работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

4.7. Оказание материальной помощи осуществляется по личному заявлению работника.

4.8. Основанием для выплаты премии работникам Школы является приказ директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

4.9. Приказ о премировании работника школы доводится до сведения работника с необходимыми разъяснениями в течение 3 дней со дня издания.

Стимулирующие выплаты педагогическому составу

Направление деятельности	Критерии	Баллы (1б.=500 руб.)
1. Качество и доступность общего образования	1.1 Показатели учащихся 4-х классов по результатам ВПР в конце учебного года (обязательное присутствие комиссии из числа учителей 5-11 классов на уроках и при проверке работ) - 25 человек	40% к., 100% ус. – 3 50% к., 100% ус. – 4 60% к., 100% ус. – 5 70% к., 100% ус. – 6 80% к., 100% ус. – 7 90% к., 100% ус. – 8 100% к., 100% ус. – 9
	1.2 Проверка административных	

	контрольных работ и иных Всероссийских работ и мониторингов	
	Проверка работ	3
	Занесение данных в таблицу	2
	Проверка работ и заполнение результатов ЦОКО	6
	1.3 Результаты участия школьников в олимпиадах, входящих в перечень МО РФ (очный этап) с предоставлением подтверждающих документов	
	<i>Всероссийский уровень</i>	
	Участник	7
	Призер	15
	Победитель	20
	<i>Региональный уровень</i>	
	Участник	5
	Призер	10
	Победитель	15
	<i>Районный уровень (самый высокий результат на параллель у одного учителя)</i>	
	Лучший результат	5
	Призер (2,3 место)	7/8
	Победитель	10
	<i>Районный уровень (начальная школа) (самый высокий результат на параллель у одного учителя)</i>	
	Лучший результат	4,5
	Призер (2,3 место)	5,5/6
	Победитель	7
	Проверка районных олимпиад	3
	1.4. Результаты спортивных соревнований	
	<i>Всероссийский уровень</i>	
	III	10
	II	12,5
	I	15
	<i>Региональный уровень</i>	
	III	5

	II	7,5
	I	10
	<i>Районный уровень – 1 место</i>	5
	1.5. Участие в научно-практических конференциях	
	<i>Всероссийский уровень</i>	
	Участник	7
	Призер	15
	Победитель	20
	<i>Региональный уровень</i>	
	Участник	5
	Призер	10
	Победитель	15
	<i>Районный уровень</i>	
	Участник	3
	Победитель	6
	Школьный уровень (участие, победитель)	1/4
	Комиссия по оценке индивидуального проекта	1
	1.6. Высокое качество сдачи государственной итоговой аттестации	
	ОГЭ, ЕГЭ по обязательным предметам от 40% и выше качества (пропорция от 25 человек): 40% -10, 50% - 15, 60% - 20, 70% - 25, 80% - 30, 90% - 35, 100% - 40	10-40
	ОГЭ по выбору от 50% и выше качества (пропорция от 25 человек, иностранный язык – от 15 человек): 50% - 15, 60% - 20, 70% -25...	15-40
	ЕГЭ по выбору от 50% и выше качества (пропорция от 25 человек): 50% - 30, 60% - 40, 70% - 50, 80% - 60...	30-80
	Наличие выпускников, получивших на ЕГЭ от 80 до 100 баллов за каждого	4
	Итоговое сочинение (пропорция от 25 человек)	5
	Итоговое собеседование (пропорция от 25 человек)	5

	1.7. Положительная динамика по заключению районной ПМПК при переходе классов КРО из начального в среднее звено за каждого ребенка	2
2. Воспитательная работа	2.1.Разработка и реализация совместно с учащимися конкурсных творческих (социальных) проектов	
	Участие (район, регион)	2
	Районный уровень I, II, III место	5,4,3
	Региональный уровень I, II, III место	8,7,6
	2.2 Работа с детьми группы «риска» и семьями СОП классному руководителю раз в четверть по списку, поданному зам.директора по ВР за 1 человека	1
	2.3. Дежурство по школе:7-11 кл./1-4 кл.	2/1
	2.4. Участие классного коллектива в крупных конкурсных мероприятиях школы	
	Участник	2
	III место	3
	II место	4
	I место	5
	2.5. Победители творческих конкурсов	
	Участник	1
	Районный уровень I, II, III место	4,3,2
	Региональный уровень I, II, III место	6,5,4
	Всероссийский уровень I, II, III место	8,7,6
	2.6.Участие классного коллектива во всех школьных мероприятиях за полугодие по списку, поданному зам.директора по ВР	2
	2.7. Подготовка классным руководителем документации по выпускным классам	
	4 класс	3
	9,11 класс	5
	2.8. Оформление фотозоны	2
3.Методическая	3.1 Обобщение опыта педагогов	

работа		
	Методическое объединение школы	1
	Районное объединение школы	3
	Районная конференция	6
	Региональная конференция	12
	Всероссийская конференция	15
	3.2.Участие педагогов в профессиональных конкурсах	
	<i>Всероссийский уровень</i>	
	Участник	16
	Лауреат/призер	20
	Победитель	30
	<i>Региональный уровень</i>	
	Участник	10
	Лауреат/призер	16
	Победитель	20
	<i>Районный уровень</i>	
	Участник	6
	Лауреат/призер	10
	Победитель	16
	<i>Школьный уровень</i>	
	Участник	2
	III место	4
	II место	6
	I место	8
	3.3 Участие в конкурсе методических разработок (очное)	
	Участник	2
	Лауреат	3
	Победитель	4
	3.4. Проведение открытых уроков и мастер-классов	
	Всероссийский уровень	24
	Региональный уровень	16
	Районный уровень	8
	3.5. Реализация программы наставничества (за каждого наставляемого)	2
	3.6 Реализация нескольких образовательных программ в одном классе (ежемесячно)	
	2 программы	2
4.Выполнение	4.1. Организация и сопровождение	2-5

дополнительных функций, не связанных с должностными обязанностями.	детей в поездках за пределы района (олимпиады, соревнования, конкурсы): 1-2 чел. – 2, 3-4 чел. – 3, 5-6 чел. – 4, 7-8 чел. – 5	
	4.2.Замещение уроков (за каждый проведенный урок)	0,3
	4.3. Работа в учебное время без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы, отпусков в счёт очередного (кроме отпусков по причине смерти родственников, свадеб) по итогам полугодия (кроме каникулярного времени)	4
	4.4. Участие в организации проведения государственной итоговой аттестации ЕГЭ (за каждый предмет)	
	Руководитель ППЭ, технический специалист	3
	Организатор в аудитории	2
	Организатор вне аудитории	1
	4.5. Организация в проведении итогового собеседования	3
	4.6. Доплата узким специалистам за превышение положенного количества учеников в классе за 1 учащегося раз в полугодие	0,2
	4.7. Проверка дополнительных КИМ по всем предметам ОГЭ, ЕГЭ, ККР, ВПР за 4 теста в месяц при предоставлении учителем подтверждающих материалов	
	1-5	3
	6-10	4,5
	11-15	6
	16-20	7,5
	21-25	9
	26-30	10,5
	4.8. Педагогический юбилей: 5лет – 1б., 10 лет – 2 б...	1-10
	4.9. Юбилей по возрасту (с 50 лет)	2
	4.10. Интенсив: патриотические	1-5

	мероприятия, подготовка к мероприятиям, проверка письменных работ по музыке, труду (технология), ОБЗР, ОРКСЭ, выдача книг, подготовка к олимпиаде, НПК (1 раз в полгода)	
	4.11. За педагогический стаж - 1 раз в год (меняется в зависимости от количества средств стимулирующего фонда)	с 5 до 10 лет -2,5 с 11 до 15 лет – 5 с 16 до 20 лет – 7,5 с 21 до 25 лет – 10 с 26 до 30 лет – 12,5 с 31 до 35 лет – 15 с 36 до 40 лет – 17,5 с 41 до 45 лет – 20

Стимулирующие выплаты административно -управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу

№ п/п	Критерии	Проценты/рубли
1	Ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	0-30%
2	Система непрерывно развития педагогических кадров	0-30%
3	Создание и реализация программ и проектов	0-40%
4	Формирование базы данных КИАСУО	0-40%
5	Достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, формирование баз данных	0-40%
6	Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов	0-40%
7	Участие в инновационной деятельности, введение экспериментальной работы	0-50%
8	Организация и проведение важных работ, мероприятий	0-50%
9	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	0-40%
10	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, отсутствие травм, несчастных случаев	0-40%
11	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны	0-30%

	труда	
12	Отсутствие предписаний надзорных органов	0-30%
13	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	0-50%
14	Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	0-50%
15	Подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	0-30%
16	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний)	0-30%
17	Выполнение общественно значимых функций	10000-40000 руб.
18	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективной производительной деятельности	20000-50000 руб.
19	Личный вклад в общественно-значимую работу	10000-20000 руб.
20	Премия по результатам квартала (года)	50000 руб.

Стимулирующие выплаты обслуживающему персоналу

Направление деятельности	Критерии	Баллы (1б.=100 руб.)
Трудовая дисциплина	Выполнение требований САНПиНов, ТБ и ОТ, отсутствие замечаний в рамках производственного контроля	1
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов при наличии проверок в отчётном квартале	1
Личный вклад в создание благоприятной среды в учреждении, в повышении имиджа учреждения	Создание безопасного образовательного пространства	1
	Предотвращение травмоопасной ситуации	1
	Отсутствие обоснованных жалоб	1
Личный вклад в общественно-значимую работу		1