

**Муниципальное казённое образовательное учреждение**  
**средняя общеобразовательная школа №2**

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол заседания Совета школы  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол общего собрания трудового  
коллектива МКОУ СОШ №2  
Южно-Сухокумск  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МКОУ СОШ №г.  
г. Южно-Сухокумск



Подпись

09.01.2021 Дата

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о стимулировании труда работников муниципального казённого  
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2  
имени Магомедали Магомедова.  
г.Южно –Сухокумск.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулирующих выплатах педагогическим работникам**  
**муниципального казенного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 2 »**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера педагогическим работникам МКОУ « СОШ № 2» определяет основания, порядок и критерии оценки профессиональной деятельности педагогических работников МКОУ « СОШ №2».

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

1.2.1. Трудовым кодексом Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.2.2. Части 4 статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273- ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

1.2.3. Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 579 «О мероприятиях в сфере социальной политики».

1.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников МКОУ « СОШ № 2» устанавливаются «Положением об оплате труда работников МКОУ « СОШ № 2», коллективным договором, локальными нормативными актами в пределах средств, предусмотренных на оплату труда. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МКОУ «СОШ № 2».

1.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы по основной должности.

1.5. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в МКОУ « СОШ № 2» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

1.5. Размеры стимулирующих выплат могут быть установлены как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам МКОУ « СОШ № 2», а также показателям оценки эффективности работы МКОУ « СОШ № 2».

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКОУ « СОШ №2» .

1.7.

В Положении о стимулирующих выплатах педагогическим работникам МКОУ « СОШ № 2» устанавливаются качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций главного распорядителя бюджетных средств.

1.8. Выплаты стимулирующего характера работникам МКОУ «СОШ №2» устанавливаются с учетом разрабатываемых: показателей и критериев оценки эффективности труда работников .

## **2. Условия установления стимулирующих выплат.**

2.1. Основанием для стимулирования педагогических работников МКОУ « СОШ №2» является:

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- строгое соблюдение Устава МКОУ « СОШ № 2», правил внутреннего трудового распорядка;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- систематическое повышение квалификации;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики;
- четкое и своевременное исполнение приказов, решений и распоряжений;
- отсутствие примененного к работнику в соответствии с трудовым законодательством дисциплинарного взыскания;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на учебных занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника.

2.2. Работники, отсутствующие на рабочем месте в течение всего периода, за который устанавливаются выплаты по следующим причинам: болезнь, использование ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, дополнительного отпуска для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – лишаются данных выплат в полном объеме.

2.3. Перечень условий, порядка установления стимулирующих выплат может дополняться, изменяться в связи с возникающими (изменяющимися) условиями, особенностями и приоритетами развития системы образования, а также в соответствии с временными периодами, по итогам которого осуществляется стимулирование.

2.4. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы отнесены:

- а) выплаты за участие в выполнении важных и срочных работ;

б) выплаты за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МКОУ « СОШ № 2»;

в) интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ.

г) выплата за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника;

д) непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

е) перевыполнение отраслевых норм нагрузки.

#### 2.5. К выплатам за качество выполняемой работы отнесены:

а) выплаты за подготовку призеров конкурсов, олимпиад;

б) выплаты за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;

в) обеспечение стабильности и повышения качества обучения и другие.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников МКОУ « СОШ № 2» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическому работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы измеряемых качественными и количественными показателями.

2.7. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, 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 деятельности коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.8. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МКОУ « СОШ №2»;

- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2.9. Система показателей стимулирования педагогических работников с индикаторами, по которым производится измерение показателя, приведены в Критериях к настоящему Положению.

Каждый показатель стимулирования педагогических работников МКОУ « СОШ №2» оценивается определенным количеством баллов. Количество баллов, установленное по показателю, распределяется по установленным индикаторам его измерения.

Исходя из этого, стимулирующая выплата определяется путем выполнения подсчетов по следующему алгоритму:

а) суммирование баллов, заработанных каждым работником по всем градациям оценки;  
б) определение стоимостного веса одного балла через деление фонда оплаты труда, предусмотренного на стимулирующую часть, на количество баллов, набранных всеми работниками МКОУ « СОШ №2» ;

в) определение окончательного размера стимулирующей выплаты по каждому работнику путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, полученных конкретным педагогом.

Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогов директором МКОУ « СОШ №2» создается Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников (далее Комиссия).

Комиссия осуществляет оценку профессиональной деятельности педагогов ежемесячно. Председателем Комиссия назначается зам.директора по УВР.

Комиссия проводит оценку деятельности педагогических работников на основании проделанной работы за истекший месяц:

- о достигнутых значениях индикаторов к показателям стимулирования педагогических работников, установленных настоящим Положением и являющимися основанием для премирования;

- определяет набранную каждым педагогическим работников сумму баллов, а также итоговое количество набранных баллов;

- производит расчет стоимость единицы балла;

- определяет размер причитающихся выплат по каждому педагогическому работнику, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

Работники МКОУ « СОШ №2» имеют право , при несогласии с количеством оценочных баллов , получить необходимые пояснения .

2.10. При выполнении педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении работником должностных обязанностей в МКОУ « СОШ №2» более чем на одну ставку размер выплат не увеличивается.

Стимулирующие выплаты осуществляются пропорционально отработанному времени.

2.11. В случае невозможности произвести оценку деятельности по итогам предыдущего периода педагогическим работникам, которые приняты в текущем периоде по показателям эффективности из-за отсутствия данных, в порядке исключения, начисление стимулирующих выплат по итогам работы данным педагогическим работникам производится по итогам работы за предыдущий месяц в течение срока предыдущего периода.

2.12. Выплаты за выслугу лет к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

- за стаж педагогической работы в следующих размерах:

до 5 лет – 2б; от 5 до 10 лет -5б; от 10 до 15 лет – 7б; от 15 до 20-9б; 20 лет и более-12б.

Выплата за выслугу лет производится от должностного оклада. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

Выплата за выслугу лет не начисляется: временным работникам, кроме работников принятых на период отпуска по уходу за ребенком, совместителям.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств директор вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом работников.

### **3. Премияльные выплаты по итогам работы**

3.1. За общие результаты работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, год.

3.2. Премирование осуществляется по решению директора МКОУ « СОШ №2» в пределах средств, направленных на оплату труда работников.

3.3. При премировании учитывается:

а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора);

б) достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности МКОУ « СОШ №2»;

в) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

г) своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

3.4. Не начисляются премии работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за:

а) прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);

б) появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;

в) опоздание к началу рабочего дня без предупреждения непосредственного руководителя;

г) невыполнение внутреннего трудового распорядка;

д) невыполнение распоряжений руководителя;

е) неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работника обязанностей.

### **4. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации в сфере образования и науки.**

4.1. Выплата за наличие звания «Почетный работник общего образования РФ» устанавливается в размере 10% от оклада.

4.2. При наличии у работника двух почетных званий выплата производится по одному из оснований.

### **5. Иные поощрительные и разовые выплаты.**

5.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

а) в случае с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей);

б) в связи с проведением специализированного лечения работника при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

5.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, применяемом МКОУ « СОШ №2» с учетом мнения работников, или в коллективном договоре.

5.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает директор МКОУ « СОШ №2» на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего). Размер материальной помощи работнику определяется приказом директора МКОУ « СОШ №2».

## **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

6.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

6.3. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств директор вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом работников.

6.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом МКОУ « СОШ №2» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.



## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ УЧИТЕЛЯ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и  
эффективности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)  
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за период работы \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Критерии	Показатели	Максимальный балл	Само-оценка	Оценка рабочей комиссии
<b>1. Учебная профессиональная деятельность</b>	<b>1.1. Обеспечение уровня знаний по содержанию предмета</b>			
	1.1.1. качество знаний за четверть	3,0		
	1.1.2. % успеваемости за четверть	1,0		
	1.1.3. Организация внутренней и внешней экспертизы качества обученности			
	За подготовку к ЕГЭ и ОГЭ	3,0		
	Результативность ОГЭ			
	% учащихся подтвердивших или улучшивших годовую отметку по предмету результатами итоговой аттестации	2,0		
	Результативность ЕГЭ и комплексная работа в 4 классе			
	Средний балл по предмету не ниже городского	3,0		
	Наличие максимального балла в городе по результатам ЕГЭ	3,0		
	1.1.4. ВПР, РПР			
	Подготовка к ВПР, РПР	1,0		
	Организаторы на ВПР, РПР	2,0		
	Проверка ВПР, РПР			
	1-3 класса	3,0		
	Более 3	5,0		
	1.1.5 Навигатор 100% детей класса	10,0		
	<b>1.2. Организация успешного участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах и конференциях различного уровня с сообщениями и докладами</b>			
	1.2.1.1. Участие обучающихся в предметных олимпиадах:			
	Школьный этап всероссийской олимпиады	1,0		
	Муниципальный уровень:			
	Победители муниципального или регионального этапа	5,0		
	Призеры муниципального или регионального этапа	3,0		
Участие	1,0			
1.2.1.2. Участие в соревнованиях				
Участие	1,0			

	Муниципальный уровень:			
	Победители городских соревнований	3,0		
	Призеры городских соревнований	2,0		
	Региональные			
	Победители областных соревнований	5,0		
	Призеры областных соревнований	4,0		
	1.2.1.3. Участие в НПК			
	Подготовка докладов с обучающимися	5,0		
	Результативность			
	Победители школьного этапа	5,0		
	Призеры школьного этапа	4,0		
	Победители муниципального этапа	5,0		
	Призеры муниципального этапа	4,0		
	1.2.2. Организация и проведение конкурсов	1,0		
	Результативность:			
	Победители	3,0		
	Призёры (лауреаты)	2,0		
	Дипломанты	1,0		
	1.2.3. Организация и проведение предметных недель, внеклассных мероприятий, экскурсий	0		
	<b>Максимальное количество баллов по критерию 1</b>	<b>91,0</b>		
<b>2. Методическая работа учителя и проявление профессиональной активности</b>	<b>2.1. Участие в работе тематических педагогических советов, педагогических консилиумах, и других форм методической работы. Выступление с докладами, обмен опытом с коллегами.</b>			
	Школьный уровень	2,0		
	Муниципальный, областной уровень	3,0		
	<b>2.2. Открытые уроки</b>			
	Школьный уровень	3,0		
	Муниципальный, областной уровень	5,0		
	<b>2.3. Экспериментальная и инновационная работа</b>	5,0		
	<b>2.4. Участие в проекте наставничество</b>	5,0		
	<b>2.5. Участие педагога в профессиональных конкурсах («Учитель года» или нацпроект)</b>			
	Очное участие	5,0		
	Заочное участие	3,0		
	Победитель	3,0		
	Призер	2,0		
	<b>2.6. Участие педагога научно-практических конференциях, в заочных конкурсах</b>	1,0		
	Результативность	3,0		
<b>2.7. Публикация результатов своей деятельности в СМИ, на сайтах</b>	3,0			
	<b>Максимальное количество баллов по критерию 2</b>	<b>43,0</b>		
<b>3. Отношение к работе, исполнительская</b>	3.1. Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями	3,0		
	3.2. Своевременность заполнения школьной документации, своевременность сдачи отчетов	2,0		

дисциплина	3.3. Заполнение «Электронной школы»	5,0		
<b>Максимальное количество баллов по критерию 3</b>		<b>10,0</b>		
<b>4. Общественная и организационная деятельность в школе</b>	4.1. Работа членов профсоюзного комитета	1,0		
	4.2. Организация горячего питания	1,0		
	4.3. Участие в составлении аналитических документов ОУ, своевременное предоставление информационно-аналитических материалов по качеству организации учебно-воспитательного процесса в классах, по результатам обучения по предмету	3,0		
	4.4. Участие в общественных мероприятиях	3,0		
	4.5. Проверка диагностических работ, олимпиад, члены жюри	3,0		
<b>Максимальное количество баллов по критерию 4</b>		<b>11,0</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>155,0</b>		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«Согласен» «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«Принято» «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов.