

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора

от «02» сентября 2020 г. № 86

Директор МКОУ ООШ п. Водла

(Н.В.Меньшикова)



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА П. ВОДЛА
ПУДОЖСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ ПО
ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ОБРАЗОВАНИЕ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует вопросы установления стимулирующих выплат работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения основная общеобразовательная школа п. Водла Пудожского муниципального района Республики Карелия (далее – Учреждения).

1.2. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения являются формой поощрения за результативность и высокое качество труда, выраженное в индивидуальных достижениях обучающихся и повышении уровня их предметной обученности, ключевых компетентностей, выполнение обязанностей сверх функциональных обязанностей, формой оценивания функциональных трудностей основной деятельности работников.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, в т.ч. работающим по совместительству, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления и выплат.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам производятся из фонда стимулирования, являющегося составной частью фонда оплаты труда Учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, специалистам и другим работникам устанавливаются на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения, в пределах фонда стимулирования.

1.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются:

- в баллах;
- в процентах;
- денежном выражении.

2. Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

2.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы (за квалификационные категории);
- за качество выполняемых работ (за сложность и приоритетность учебного предмета);
- по итогам работы (за месяц, четверть, квартал);
- по итогам выполнения особо важных и срочных работ;
- в иных случаях, установленных Правительством Республики Карелия.

2.2. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы распределяются и закрепляются в штатном расписании Учреждения.

- 2.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда определяются настоящим Положением.
- 2.4. Определение баллов производится на основании показателей и критериев оценки результативности труда работников.
- Установление выплат стимулирующего характера педагогическим работникам учреждения за результаты работы производится ежемесячно с учётом роста учителя.
 - В случае наложения на педагогического работника в период выплат стимулирующего характера дисциплинарного взыскания выплаты не устанавливаются или устанавливаются в уменьшенном варианте с учётом мнения комиссии.
 - Расчёт размера выплат стимулирующего характера за результаты и качество работы производится экспертной комиссией. Для подготовки указанного расчёта на основании приказа директора учреждения создаётся комиссия. Председателем указанной комиссии является директор учреждения. Заседание комиссии правомочно, если на нём присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.
 - Произведённый комиссией расчёт с обоснованием оформляется протоколом за подписью председателя и секретаря комиссии.
 - В срок не позднее 1 числа перед выплатой директор школы на основании протокола комиссии издаёт приказ об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за результаты их работы за месяц.
- 2.5. Единовременное премирование работников:
- 2.5.1. Единовременное премирование работников производится по следующим основным показателям:
- за достижение высоких результатов деятельности;
 - выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством;
 - проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
 - выполнение особо важных заданий, срочных непредвиденных работ;
 - профессиональный праздник, юбилей (многолетняя качественная работа в данном учреждении).
- 2.5.2. Единовременное премирование работников учреждения осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.
- 2.5.3. При наличии у работника учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом, премии не устанавливаются.

3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ (интенсивность и высокие результаты работы)

- 3.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени их самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, при наличии денежного обеспечения.
- 3.2. Рассчитываются с учётом нагрузки по основной деятельности.
- 3.3. В расчете процента выплат **от оклада** учитываются:

Учитель, воспитатель		
наименование	%	примечания
1. За качество выполняемых работ (приоритет предмета)		
Русский язык, математика	10%- 20%	Большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания.

Биология, история, литература, обществознание, информатика, география, физика, химия, иностранный язык, Моя Карелия, ОБЖ, физическая культура, технология, музыка.	1 - 10%	Большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества источников, неблагоприятные условия для здоровья педагога (физика, химия, информатика) подготовка материала для прослушивания (иностраннй язык), (в зависимости от сложности предмета, количества часов, количества учащихся).
Начальная школа	10-20%	Возрастные особенности учащихся, сложный контингент.
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
За наличие высшей квалификационной категории	15%	Учитель, завуч, старший воспитатель, воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (ежемесячно)
За наличие 1 квалификационной категории	10 %	Учитель, завуч, методист, воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (ежемесячно)
Подготовка к ГИА, ЕГЭ (за один класс).	5%	Учитель
Совмещение классов	до 40%	Учитель (начальные классы)
Обучение детей с ОВЗ	5 – 10%	Учитель (начальные классы)
За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:		Учитель, воспитатель (по факту)
- руководство МО;	5%	
- работа с объектами социума;	5%	
- ответственный за пришкольный участок;	10%	
- ответственный за работу по безопасности жизни и здоровья детей;	10%	
- ответственный за охрану труда в школе;	10%	
- обеспечение качественной информатизации учебного процесса в школе, обслуживание ПК;	10%	
- за организацию работы в школьном краеведческом музее;	5%	
- прием и проведение экскурсий в музее;	10%	
- ответственный за стадион;	5%	
- подготовка и вывоз учащихся на соревнования;	5%	
- исполнение обязанностей лаборанта;	8%	
- работа в представительном органе трудового коллектива;		
- информационная поддержка школьного сайта;		
- ответственный за организацию питания		
Доплата молодому специалисту (до 3-х лет)	10%	Учитель, воспитатель

Административный персонал	9%	Зам. по УВР
	до 30%	Завхоз (Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении, ведение документации)
Прочий персонал	10-35%	Повар детского питания (подготовка отчётности, составление заявок, высокое качество работы, поднос продуктов, стирка спецодежды)
	10%	Уборщик служебных помещений (Дополнительные работы по уборке, сопровождению технических обязанностей)
		Сторож, дворник, гардеробщик (выполнение обязанностей, не входящих в должностные)
Младший обслуживающий персонал	до 30%	Рабочий по КОЗ (совмещение обязанностей дворника, плотника, сантехника, работа в случае ЧС)
	5-10%	Машинист котельной установки (ремонтные работы, аварийные ситуации)

4. Премияльные выплаты по итогам работы. Система критериев оценки

4.1. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности труда для педагогических работников и специалистов являются:

- а) качество обучения и воспитания обучающихся;
- б) научно-методическая, опытно-экспериментальная, проектная деятельность направленная на повышение качества образовательного процесса, эффективность обучения и воспитания,
- в) результативность внеклассной и внеурочной работы через достижения обучающихся.

4.2. По каждому критерию используется следующая система показателей, параметры показателя, исчисляемые в баллах:

Критерии оценки результативности труда учителя

№	Критерии	Показатели	Максимальное количество баллов
1	За стабильно высокие показатели результативности работы:	По итогам месяца, полугодий, года Число учащихся, получивших оценки «4» и «5», на 100% и /на общее число учащихся = процент качества Результаты диагностических, тренировочных, срезовых контрольных работ (уровень обученности) Положительная динамика результатов срезовых контрольных работ (в конце года). Результаты государственной (итоговой) аттестации, результаты промежуточной аттестации (процент качества)	Более 80%- 3балла 61%-79% - 2 балла 40% -60% - 1 балл Более 90% -3 балла 70% - 2 балла 50% - 1 балл Более 20% - 3балла 10%-19% -2балла До 9% - 1балл Более 90%-3 балла 75% - 90% -2 балла 50% - 74% - 1 балл
2	Проведение открытых уроков и открытых внеклассных мероприятий,	Применение ИКТ, новейших технологий в обучении, активное участие детей в мероприятии (посещение уроков администрацией школы, учителями – положительные отзывы)	Открытый урок- б. Внекл.меропр-е -3 б

	предметных недель		
3	За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения):	1)разработка и внедрение авторских, модифицированных программ, апробация новых учебных курсов, учебников, методик, форм обучения, разработка олимпиадных работ; выполнение программ 2)углубленное и расширенное изучение предметов; качественная подготовка и проведение методических семинаров, открытых уроков, мастер-классов, публикации в СМИ и на сайте о своей деятельности и школе	1 – 3 б
4	Применение в работе достижений науки, передовых методов труда, ИКТ технологий	Использование ИКТ в учебном процессе, применение электронных учебников, обучающих компьютерных программ, наглядных материалов, разработка презентаций, научных проектов (разово, эпизодически, постоянно)	1 – 3 б
5	Выступление на МО, род.собрания, совещания	Школьных МО Районных МО Проведение МО	1-3 б.
6	Работа с документацией	Журналы, личные дела и т.д. (качественное и своевременное выполнение)	1 – 3 б
7	Выполнение особо важных или срочных работ на срок их проведения:	Связанных с уставной деятельностью школы, аккредитацией, лицензированием и т.д. (в зависимости от объёма работы)	1 – 3 б
8	За индивидуальную работу с учащимися (результативность)	Проведение дополнительных занятий с отстающими уч-ся (при наличии отчетности)	5 зан. – 1 б 10 зан. – 2 б. 15 зан. –3 б.
		Коррекционные занятия с детьми с ОВЗ (индивидуальные и групповые)	1 зан. – 1 б.
		Работа с одарёнными детьми	1-2 зан. – 1 б 3-4 зан. – 2 б. >5 зан. – 3 б.
		Консультации к ГИА, ЕГЭ	1 б.
		Восполнение пропущенных уроков с учащимися	1 – 3 зан. - 1 б. 3 – 6 зан. – 2 б. 6–10 зан. – 3 б.
		Внеклассная работа с учащимися в выходные и праздничные дни (за каждый час работы). Внеурочные мероприятия.	1 - 3 б.
		Заочные внеклассные мероприятия (викторины, кроссворды и т.д.)	1 б.
		Олимпиады: школьный уровень; районный уровень; республиканский уровень; (если набрали больше 50% за человека)	1 б. 2 б. 3 б.
		Участие в интеллектуальных конкурсах («Кенгуру», «Русский медвежонок» и т.д.).	Подготовка документов на участие-2 б Проведение игры-2 б Результаты по уровням: район-2 б,

			регион -3 б.
		Качественную организацию научно – познавательной, патриотической, нравственно – этической, спортивно - оздоровительной работы; каникулярного отдыха учащихся (участие в конкурсах, фестивалях, концертах, форумах, соревнованиях, спартакиадах: школьный уровень районный уровень республиканский уровень (1 место – 3 б., 2 место – 2б., 3 место - 1 б.)	1 б. 3 б. 5 б.
9	Организация летнего труда и отдыха обучающихся	Трудовое объединение, летний лагерь, работа на пришкольном участке, военные сборы	1 – 3 б
10	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:	Качественное ведение школьной документации: протоколов педсоветов, общешкольных родительских собраний и т.д. Деятельность в составе экспертных групп.	1 б.
		Участие в мониторингах (по приказу)	1 б.
		Проведение диспансеризации, воинская комиссия	3 б.
		Организация выставок детских работ (постоянно, эпизодически), оформление стендов	1 – 2 б.
		Дежурство в столовой и в коридоре на переменах	1 б.
		Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности (проведение Дня открытых дверей, конкурсы учителей, КВНы, внеурочные мероприятия, спортивные мероприятия)	1 б.
11	За выслугу лет (за стаж в данном учреждении)	от 3 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 20 лет от 20 до 30 лет 30 и более лет	1 б. 2 б. 3 б. 4 б. 5 б.
12	Работа с кабинетом	Оформление, косметический ремонт, сохранность мебели и оборудования, документация, соблюдение норм СанПина (стирка полотенец), эстетичность, обеспечение охраны жизни и здоровья в период образовательного процесса, соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты (1 раз в четверть)	1 – 5 б
13	Работа с родителями	Посещение родительских собраний, участие в мероприятиях для родителей, проведение индивидуальных консультаций (учителя-предметники)	1 – 3 б
14	Работа без замечаний	Посещение всех школьных мероприятий, качественное выполнение трудового распорядка, соблюдение этики во взаимоотношениях (по итогам года)	1 – 3 б
Старший воспитатель, методист, воспитатель			

Интенсивность	Напряженность и сложность в работе в разновозрастной группе;	3
	За выступления на утренниках;	2
	Изготовление пособий, игр предметно-развивающей среды вручную с привлечением собственных средств;	3
	Оснащение материально-технической базы методического кабинета;	2
	Выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей;	1
	Творческое взаимодействие с объектами социума;	1
Результативность	Представление творческого опыта, опыта работы на открытых мероприятиях для коллег (МО, семинары, конференции);	2 3
	Высокий уровень знаний, умений и навыков детей (2 раза в год согласно результатов диагностики) и по итогам работы за учебный год;	3
	Профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями. Посещение родительских собраний 80%;	1
	Снижение заболеваемости детей 80-100% по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкий уровень заболеваемости детей, высокий процент посещаемости 80%;	1
	Создание в соответствии с современными требованиями условий для воспитательной работы с детьми (эстетика, оформление помещений, подготовка костюмов для праздников, оформление выставок).	По 2 на каждый
Высокое качество работы	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление запрашиваемых материалов, готовность группы к новому учебному году);	По 2 на каждый
	Повышение квалификации воспитателя (аттестация и курсовая переподготовка);	5
	Участие в конкурсах	2
Младший воспитатель		
	Напряженность и сложность в работе в разновозрастной группе;	3
	Проведение закаляющих процедур;	2
	Работа в условиях карантина;	3
	Участие в утренниках, походах, экскурсиях;	2
	Оказание помощи воспитателям в оформлении предметно-развивающей среды;	2
	Снижение заболеваемости детей 80-100% по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкий уровень заболеваемости детей – высокий процент посещаемости.	3

Определение итогового коэффициента стимулирующих выплат педагогическим работникам и специалистам в зависимости от рассмотренных индикаторов качества производится с учетом общего количества набранных баллов.

4.3. Статистическая обработка данных по каждому блоку деятельности и суммарный результат осуществляется аналитической группой в составе 5 человек из представителей администрации Учреждения, представительного органа трудового коллектива.

5. Порядок установления доплат и надбавок

5.1. Все доплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых Учреждением на оплату труда, размера стимулирующей части.

5.2. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на четверть, месяц), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

5.3. В процедуре установления стимулирующих выплат участвуют комиссия по стимулирующим выплатам с участием представительного органа.

5.4. Установление, обмена или уменьшение стимулирующих выплат производится приказом директора согласно расчётам комиссии.

5.5. Размеры стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть изменены как в сторону увеличения и уменьшения, так и отмены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества выполняемой работы.

5.6. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- 1) окончание срока действия надбавки;
- 2) окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- 3) снижение качества работы, за которые определены надбавки;
- 4) отказ работника от выполнения работы, за которое были определены доплаты;
- 5) длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;
- 6) за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе);
- 7) за несвоевременное и некачественное оформление необходимой учетно-отчетной документации, аналитических материалов;
- 8) за несистематическое, формальное участие в работе МО и др. объединениях

5.7. Стимулирование производится при условии отсутствия замечаний по следующим позициям:

- 1) своевременное и качественное оформление необходимой учетно-отчетной документации, аналитических материалов;
- 2) недопущение нарушений трудовой дисциплины (своевременно начинает и заканчивает уроки, участвует в дежурстве школе, педагогических совещаниях и педсоветах и т.п., не допускает нарушений Устава, правил внутреннего трудового распорядка и т.д.);
- 3) учитель работает над созданием качественной образовательной среды (оформление учебного кабинета, применение учебно-методических пособий и т.д.);
- 4) работник соблюдает этику во взаимоотношениях и тактичность в общении с коллегами, учащимися, родителями (отсутствуют обоснованные жалобы на действия работника);
- 5) учитель систематически участвует в работе МО, других объединениях;

6. Механизм распределения стимулирующих выплат

6.1. Бухгалтерия на основании финансово-экономических расчетов определяет сумму стимулирующей части ФОТ, подлежащую распределению.

6.2. Администрация школы определяет наиболее приоритетные (наиболее важные для школы) мероприятия, направления работы, по которым учащиеся достигли наиболее высоких результатов; составляет список незапланированных видов работ, не входящих в основные обязанности работников, выдвигает предложение о размерах выплат.