

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 3

Принято на общем собрании  
работников МАОУ СОШ № 3  
Протокол от 09.01.2024 № 5



Утверждаю  
Директор МАОУ СОШ № 3  
Букреев Е.М.  
приказ № 3-о от 09.01.2024

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулировании работников**

г. Кировград  
2024

## **I. Основные положения**

1. Настоящее положение о стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 (далее – Школы) разработано в целях усиления материальной и моральной заинтересованности педагогов, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Настоящее положение действует до введения иной системы оплаты труда.

3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении

важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5. Работникам, работающим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

6. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся по основному месту работы или основной должности, без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

7. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, и прочим работникам в следующих размерах:

имеющим стаж работы в данной отрасли от 1 года до 5 лет -5%;

имеющим стаж работы в данной отрасли от 5 лет до 10 лет – 10%;

имеющим стаж работы в данной отрасли от 10 лет до 15 лет – 15%

имеющим стаж работы в данной отрасли свыше 15 лет – 20%.

Перерасчет размера выплаты производится в начале учебного года (по состоянию на 1 сентября).

8. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет прочим работникам Школы могут вводиться директором школы

в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда при наличии финансовых возможностей.

9. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательного учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя образовательной организации и служащим устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютном размере.

Работникам школы, относящимся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих, выплаты за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются в абсолютном размере.

10. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, за стабильные результаты или положительную динамику образовательных и иных трудовых результатов (в том числе по результатам независимой оценки качества образования).

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам оценки качества образовательной и иной трудовой деятельности (в том числе независимой оценки).

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Отличник просвещения» - в размере 20% оклада, ставки заработной платы;

- за ученую степень доктора наук или почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», - в размере 50% оклада, ставки заработной платы;

- при наличии у учителей физической культуры званий кандидата в мастера спорта, мастера спорта России, гроссмейстера России – 10% от должностного оклада, ставки заработной платы; при наличии звания мастера спорта России международного класса – 15% от должностного оклада ставки заработной платы; при наличии звания мастера спорта России международного класса – призера Всероссийских соревнований – 20% от должностного оклада ставки заработной платы; при наличии звания мастера спорта России международных соревнований, заслуженного мастера спорта России – 30% от должностного оклада ставки заработной платы.

- за стабильные результаты или положительную динамику индивидуальных образовательных результатов:

- по результатам внутришкольного контроля;

- по результатам независимой оценки качества образования;

- по результатам промежуточной аттестации обучающихся;
- по результатам государственной итоговой аттестации обучающихся;
- за подготовку победителей и призеров муниципальных, региональных, всероссийских и международных олимпиад, конкурсов, образовательных проектов;
- за достижение качественного результата в конкурсах профессионального мастерства разных уровней.

**11.** К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за учебную четверть на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности школы.

За выполнение установленных показателей в течение учебной четверти работнику выплачивается ежемесячная премия в следующей учебной четверти.

## **II. Основания премирования**

### **12. Критерии и показатели премирования работников**

#### **12.1. Педагогические работники:**

- качество результата промежуточной аттестации;
- качество результата государственной аттестации;
- число участников и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей всех уровней;
- мероприятий по повышению профессионального мастерства (методическая работа, творческое участие в семинарах, НПК, работа в МО);
- реализация программы воспитательной работы с обучающимися;
- создание здорового морально-психологического климата, отсутствие конфликтов с обучающимися и их родителями (законными представителями);
- уровень взаимодействий с родителями обучающихся, проведение мероприятий с участием родителей;

- образцовое содержание кабинета, культура содержания рабочего места;
- уровень исполнительской и трудовой дисциплины. Участие в реализации мероприятий школьного плана работы;
- качество коррекционно – развивающей работы с обучающимися и их психологического сопровождения.

### **12.2. Заместители директора по учебно-воспитательной работе:**

- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ);
- выполнение образовательных и учебных планов и программ.

### **12.3. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе и работники бухгалтерии**

- обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в школе;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- высокий уровень организации и контроля работы персонала школы;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ).
- систематизация бюджетного учета;
- ведение экономической работы;

- своевременное и качественное предоставление финансовой, материальной отчетности;
- качество составления и анализа плана финансово-хозяйственной деятельности;
- отсутствие нарушений по результатам проверки.

#### **12.4. Служащие**

- высокая читательская активность обучающихся;
- организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра;
- планирование комплектования библиотечного фонда;
- своевременное и качественное ведение учетной и отчетной документации;
- обеспечение требований трудового законодательства, правил и инструкций по охране труда;
- высокий уровень информационного обеспечения и сбора информации;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ.

#### **12.5. Обслуживающий персонал**

- содержание территории, коммунальных сетей, оборудования школы в соответствии с требованиями СанПиН;
- соблюдение санитарных норм при организации питания обучающихся;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- отсутствие нарушений трудового распорядка.

### **III. Порядок премирования**

**13.** По итогам работы за учебную четверть и достигнутым качественным



результатам в учебной и воспитательной работе педагогические работники составляют отчет о проделанной работе и сдают его в учебную часть школы.

Для подведения итогов работы за учебную четверть для осуществления стимулирования педагогических работников создается комиссия по назначению стимулирующих выплат, которую возглавляет председатель. Из числа членов комиссии избирается секретарь.

#### 14. Основные функции комиссии:

- определение показателей и критериев оценки деятельности учителя; разработка бальной шкалы оценки результатов;

- разработка формы представления результатов деятельности за учебную четверть;

- рассмотрение отчетов (представлений результатов) за учебную четверть, определение рейтинга результатов;

- предоставление протокола рейтинговой оценки деятельности педагогических работников в администрацию школы.

15. Рейтинговая система оценки качества работы педагогических работников предполагает, что доля стимулирующей части фонда оплаты труда, предназначенная для стимулирования педагогических работников, распределяется на две части:

I часть на стимулирование педагогических работников персонала на качественное выполнение работы.

Эта часть составляет 90% от общей суммы, предназначенной для стимулирования качественного труда педагогов.

II часть направляется на стимулирование качественной воспитательной, внеурочной работы классных руководителей. Эта часть составляет 10% от общей суммы, предназначенной для стимулирования качественного труда педагогов.

В зависимости от количества набранных баллов при оценке результатов работы за учебную четверть педагогические работники распределяются на несколько рейтинговых групп. Размер стимулирующей

выплаты для каждой рейтинговой группы устанавливается от объема рассчитанной на каждый месяц суммы стимулирования и доли в ней каждой рейтинговой группы (в %).

Рейтинговые группы по педагогическим работникам начальной школы и основной и старшей школы определяются отдельно.

16. Комиссия принимает решение о рейтинге результатов деятельности открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии руководитель школы издает приказ о премировании.

17. По решению Совета школы в соответствии с представлением руководителя школы могут назначаться специальные премиальные выплаты:

- особо отличившимся педагогическим и руководящим работникам по результатам труда за учебный год;
- в качестве специальных премий за особые достижения педагогических работников и их учеников в конкурсах, фестивалях, смотрах профессионального мастерства городского, регионального и всероссийского уровней;
- за выполнение важных для школы работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей.

18. В целях социальной защищенности работников Школы и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива при наличии финансовых возможностей по решению руководителя Школы может применяться единовременное премирование работников Школы:

- 1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

6) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальный размер единовременной премии не должен превышать одного должностного оклада.

**19.** Директор школы вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом, принятым директором Школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

#### **IV. Заключительные положения**

**20.** Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера и оказание материальной помощи.

**21.** Установленная работнику школы премиальная выплата может быть уменьшена или отменена полностью в случаях совершения работником нарушений трудовой дисциплины, Правил внутреннего распорядка.

**22.** Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2024.



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 360759633439360235315265728116943077456903154151

Владелец Букреев Евгений Михайлович

Действителен с 18.03.2023 по 17.03.2024