«Согласовано»
Председатель профсоюзного комитета
Муниципального образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы

_____/Р.А.Дасаева /
29.08.2025г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор Муниципального
образовательного учреждения средней
общеобразовательной школы с.
Кобылкино

_____ /Н.З. Дасаева/
Приказ № 109 от 29.08..2025г

«Согласовано»
Председатель Управляющего Совета Школы

_____/А.Я. Дасаева /
29.08.08.2025г.

«Принято»
Общим собранием трудового коллектива
Муниципального образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы с.Кобылкино

протокол № 1 от 29..08.2025г.

Положение
об установлении стимулирующих выплат работникам Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Кобылкино на 2025-2026 учебный год

2025

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Кобылкино Каменского района, Уставом МОУ СОШ с. Кобылкино

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) образовательного учреждения для учителей и других работников школы.

1.3. Принципы, на которых основано распределение стимулирующей части ФОТ образовательного учреждения:

- связь размера выплаты работнику из стимулирующей части ФОТ с качеством и результативностью его работы;
- дифференциация размера выплат учителю и другим работникам школы из стимулирующей части ФОТ в зависимости от качества и результативности их труда;
- публичность институционально закреплённых на уровне образовательного учреждения показателей и индикаторов, определяющих качество и результативность труда работника образовательного учреждения;
- коллегиальность принятия решения об утверждении перечня показателей и индикаторов, определяющих качество и результативность труда педагогов;
- балльный характер учёта результатов работы для распределения стимулирующей части ФОТ образовательного учреждения.

1.4. Порядок и критерии распределения стимулирующей части ФОТ утверждаются локальным актом МОУ СОШ с. Кобылкино. Критерии и порядок распределения стимулирующей части ФОТ могут изменяться по мере необходимости после вступления в силу соответствующих изменений в локальных актах образовательного учреждения.

1.5. Распределение стимулирующей части ФОТ производится ежемесячно, исходя из объёмов стимулирующей части ФОТ. Распределяется месячный объём стимулирующей части ФОТ исходя из общего количества баллов, набранных работниками школы за анализируемый период.

1.6. Распределение стимулирующей части ФОТ фиксируется Протоколом комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам школы.

1.7. Выплаты работникам школы из стимулирующей части ФОТ производятся ежемесячно (при наличии средств ФОТ) в соответствии с Протоколом заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат и на основании Приказа директора школы.

1.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам, в баллах или в абсолютном значении (сумме). Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учёта повышающих коэффициентов и без учёта постоянных выплат стимулирующего характера (за стаж, категорию, образование, статус «молодой специалист»).

1.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения в зависимости от количества % от должностного оклада, установленных на основании Приказа начальника управления образования администрации Каменского района.

1.10. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

1.11. Выплаты стимулирующего характера производятся как за счёт стимулирующей части ФОТ образовательного учреждения, так и за счёт экономии фонда оплаты труда, согласно утверждённого плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий год.

1.12. Действие данного Положения распространяется на стимулирующие выплаты по программе модернизации региональной системы общего образования.

II. Оценка качества и результативности труда работников школы

2.1. Оценка качества и результативности труда работников школы осуществляется на основании утверждённых на уровне общеобразовательного учреждения показателей качества и результативности.

2.2. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- ✓ интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- ✓ инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ✓ качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- ✓ успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- ✓ участие в течение отчётного периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).
- ➢ Показатели качества и результативности деятельности педагогических работников: реализация дополнительных проектов и программ (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.);
- ➢ организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- ➢ динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);
- ➢ участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;
- ➢ участие в коллективных педагогических проектах;
- ➢ организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- ➢ реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- ➢ работа с детьми группы риска и из социально неблагополучных семей;
- ➢ создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.);
- ➢ эффективность управленческой деятельности.

2.3. На уровне школы утверждается перечень показателей (критериев). Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов учителю. Система показателей представлена в Приложении 1 к настоящему Положению.

2.4. Система показателей качества и результативности труда работников школы со значениями индикаторов утверждается на уровне общеобразовательного учреждения. Создаётся база данных учёта качества и результативности труда работников. Внесение данных осуществляют работники самостоятельно в течение учебного года, включая каникулярное время.

2.5. Комиссия по распределению стимулирующих выплат осуществляет проверку достоверности первичных данных и в случае необходимости может внести корректировку в данные самоанализа.

2.6. В случае несогласия с скорректированными данными работник имеет право подать заявление в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.7. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется Комиссией по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников. Порядок работы комиссии, периодичность её заседаний закрепляется Положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учётом мнения представительного органа работников.

2.8. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка показателей качества и результативности труда.

2.9. Условиями для начисления стимулирующих выплат являются отсутствие случаев травматизма обучающихся, когда ответственность за их жизнь и здоровье возложена на данного работника, и отсутствие у работника дисциплинарных взысканий.

II. Виды и порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения

3.1. Выплаты стимулирующего характера в МОУ СОШ с.Кобылкино направлены на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации).

3.2. В МОУ СОШ с.Кобылкино работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

3.2.1. Обязательные (постоянные) выплаты стимулирующего характера (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист»), исчисленные с учётом фактического объёма учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объёма педагогической работы – устанавливаются приказом директора учреждения на учебный год.

3.2.2. Стимулирующие выплаты (ежемесячные) по итогам работы за месяц (при наличии средств ФОТ) - устанавливаются приказом директора учреждения на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.2.3. Единовременные стимулирующие выплаты и единовременные выплаты (при наличии средств ФОТ) за выполнение срочной работы, социально значимого мероприятия, акции и т.д., за получение званий и наград, а также по итогам работы за учебный и календарный год.

3.2.4. Премиальные выплаты за выполнение особо важной и срочной работы, социально значимого мероприятия, акции и т.д. (при наличии средств ФОТ) – устанавливаются приказом директора с учётом показателей и результативности труда работника.

3.3. С целью обеспечения социальных гарантий работникам может выплачиваться материальная помощь. Материальная помощь (при наличии средств ФОТ) устанавливается приказом директора на основании ходатайства профсоюзной организации и личного заявления работника с учётом подтверждающих документов в следующих случаях:

- ✓ смерть близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- ✓ юбилейная дата (женщины – 50, 55 лет, мужчины – 50, 60 лет);
- ✓ продолжительная болезнь работника (более двух месяцев), требующая дорогостоящего лечения;
- ✓ причинение вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

3.4. Ежемесячные стимулирующие выплаты производятся по результатам самоанализа в соответствии с утверждёнными критериями (Приложение 1), а также с учётом данных мониторинга профессиональной деятельности работников школы за месяц за фактически выполненную работу. В случае увольнения работника стимулирующие выплаты прекращаются.

3.5. Работники учреждения предоставляют самоанализ деятельности 1 раз в месяц на бумажном носителе. Стимулирующие выплаты при наличии средств ФОТ осуществляются ежемесячно.

3.6. Самоанализ подается каждым работником добровольно, при отсутствии самоанализа вопрос о назначении стимулирующих выплат данному работнику не рассматривается.

3.7. Данные самоанализа подаются работником в Комиссию по распределению стимулирующих выплат до 20 числа отчётного месяца. Результаты решения комиссии оформляются Протоколом и передаются руководителю учреждения для утверждения набранных баллов. Директор школы издает Приказ об утверждении набранных баллов работниками учреждения.

3.8. Исходя из имеющихся ежемесячных средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, определяется цена 1 балла следующим образом: из стимулирующей части фонда

оплаты труда учреждения вычитается сумма выплаты руководителю учреждения, остальная сумма стимулирующих выплат делится на общее количество баллов, фактически набранных всеми работниками учреждения. В результате получается денежный вес в рублях одного балла. По Приказу директора школы определяются суммы стимулирующих выплат работникам (цена 1 балла умножается на утверждённые баллы каждого работника).

Стимулирующие выплаты производятся в сроки получения заработной платы в учреждении.

3.9. Размеры единовременных, стимулирующих и премиальных выплат, материальной помощи устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам, в баллах или в абсолютном значении (сумме) в пределах фонда оплаты труда учреждения. Стимулирующие и премиальные выплаты, а также материальная помощь, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учёта повышающих коэффициентов и без учёта стимулирующих выплат постоянного характера (за стаж, категорию, образование, статус «молодой специалист»).

3.10. Стимулирующие и премиальные выплаты не выплачиваются в месяц, когда работник получил дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, акт проверки, протокол, приказ).

III. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера

4.1. При установлении выплат стимулирующего характера директор школы имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер, кроме обязательных (постоянных) выплат стимулирующего характера (п. 3.2.1 настоящего Положения), в следующих случаях:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- невыполнение должностных обязанностей;
- ухудшение качества работы;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных и письменных жалоб;
- необеспечение условий безопасности образовательного процесса;
- нарушение исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений администрации школы, оформление документов и др.);
- отсутствие средств в стимулирующем фонде оплаты труда.

IV. Сроки действия настоящего Положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 сентября 2025 года и действует до момента необходимости внесения в него изменений или дополнений.

4.2. По мере необходимости в настоящее Положение могут вноситься дополнения и (или) изменения.

4.3. Дополнения, изменения к Положению вносятся в установленном Уставом порядке.

4.4. Настоящее Положение принято на заседании общего собрания работников МОУ СОШ с.Кобылкинос согласовано с Управляющим советом и профсоюзным комитетом школы, утверждено директором школы.

Приложение 1

Перечень оснований для ежемесячных выплат стимулирующего характера за достижение высоких результатов профессиональной деятельности работников МОУ СОШ

Оценочный лист учителя МОУ СОШ с Кобылкино_____за _____ 20___.

№ п/п	критерии	Показатели критериев	Шкала	Само-оценка	Оценка комиссии	обоснование
1.	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	2.1 Призеры, победители ВОШ	Районный уровень : 10-15 б. Областной уровень:15-20 б.			Копии грамот
		2.1.1.участие в дистанционных олимпиадах	1б за участие в региональном и выше уровнях			Копии грамот
		2.1.2. Победители и призеры олимпиад, конкурсов	Районный уровень : 5-15 б. Областной уровень:10-20 б. Региональный: 10б.-25 б.			Копии грамот
		2.2. Участие в районных, областных семинарах и научно-практических конференциях	районный уровень :5 б. областной уровень: 5-10 б.			Фото, сертификат,
2.	Внедрение современных образовательных технологий	3.1 Использование информационно-коммуникативных технологий	Открытые уроки, мастер-классы с применением ИКТ на уровне района, области:5-20 б.			фото
3.	Профессиональные достижения	4.1 Повышение профессионального уровня(участие в конкурсах)	Районный уровень : 20 б. Областной уровень:30-50 б.			Копия сертификата
		4.5 Наличие публикаций в методических сборниках, СМИ, на Интернет сайтах	3-10 б			сертификат
4.	Дополнительная работа учителя во внеурочное время	5.1. Работа со «слабыми» учащимися	1 б за 4 занятия при наличии программы, индивидуального журнала, отметки о проведении.			Справка отв.за УВР
5.		5.2.Работа с одарёнными учащимися	1б за результативность в конкурсах			Справка сов.дир

						.
6.	Внеучебная предметная деятельность	6.1.Проведение внеклассных мероприятий по предмету, организация коллективных творческих дел по предмету(предметные вечера викторины и т.д)	Образцовое проведение мероприятия по предмету – 1б			Справка сов.дир.
		6.1.1. Портфолио учителя	Есть обновления +3б			Портфолио
		6.2.Организация экскурсий, поездок	Однодневные экскурсии – по 2 б По Пушкинской карте			Справка отв.за УВР
7.	Активное сотрудничество с семьями родителей	Оказание помощи семьям при подготовке к конкурсам: Мистер Принц, Успешная семья , Папа, мама, я - спорт. семья и т.д	Районный уровень Участие 1 б. Призер 2б Победитель 3б Областной уровень Участие 3 б. Призер 6б Победитель 10 б			Фото, сертификат,справкасов.дир.
8.	ЕГЭ ОГЭ	Подготовка к ОГЭ и ЕГЭ	Подтверждение годовых отметок 1 б за одного выпускника Не подтверждение годовых отметок минус 1 бал за одного ученика			протоколы
9.		ЕГЭ От 70 б и выше, подтверждение годовых отметок От 81 б. и выше	10б за одного ученика			Справка отв.за УВР
10	Разное	Итоговое сочинение, итоговое собеседование, различного рода апробации, работа в качестве эксперта или в составе жюри.Участие в различн. проектах(РДДМ, Большая перемена, Культурная суббота, Проектория, Маршрут успеха и т.д.),Выпуск шк. газеты(нужное подчеркн.) Иное, при отсутствии доплат за данный вид работы (указать)	5-20			Справка отв.за УВР
11	Максимальный балл		50			

Оценочный лист по ежемесячной стимулирующей оплате труда

Учитель физического воспитания_____

№ п/п	Критерии	Макси-мальный балл	Само-оценка	Оценка комиссии
Критерий 1. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по преподаваемым предметам				
1.	Наличие призовых мест на предметных олимпиадах: • районного уровня • областного уровня • федерального уровня	 10 30 40		
2.	Наличие призовых мест обучающихся на научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях: • районного уровня • областного уровня • федерального уровня	 10 30 40		
3.	Охват оздоровительными мероприятиями детей с ослабленным здоровьем в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	 1 1,5		
4.	Отсутствие травм на физкультурных занятиях	5		
5.	Работа учителя с одаренными детьми (подготовка к олимпиадам, конкурсам, соревнованиям) при предоставлении данных	До 5		
Критерий 2. Состояние материально-технического оснащения кабинета				
1.	Эстетическое оформление, развитие дидактической базы кабинета (при предоставлении результатов):	До 5		
2.	Заведование кабинетом повышенной опасности (спортзал)	До 5		
3.	Привлечение спонсорских средств для создания условий обучения: •ремонт кабинетов материально-техническое оснащение кабинетов	 5 10		
Критерий 3. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта				
1.	Участие учителя в профессиональных конкурсах: • школьного уровня • районного уровня • областного уровня • федерального уровня	 5 10 30 50		
2.	Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах • районного уровня • областного уровня	 10 50-80		
3.	Учителем подготовлены и проведены выступления на методических советах, семинарах, конференциях, методических объединениях, педагогических советах и т.д.: • районного уровня • областного уровня	 10 2 0		

4.	Учителем проведены открытые уроки, внеклассные мероприятия (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории: • районного уровня областного	 10 20		
5.	Наличие собственных публикаций: на сайте учреждения • на сайтах педагогических сообществ • в периодической печати • в сборнике работ • авторское издание	 5 10 20 40 50		
8.	Наставничество	До 3		
Критерий 4. Участие в различных проектах: РДШ, РДДМ, Большая перемена, Билет в будущее, Культурная суббота, Проектория, Маршрут успеха и т.д				
1.	Участие в проектах	От 5-10		
2.	Результативность участия (представление подтверждающих сведений)	От 10-30		
Критерий5. Участие в районных конкурсах: Маленький принц, Мисс Дюймовочка, Папа, мама, я- спортивная семья, Успешная семья и т.д				
1.	Участие в проекте.	От 5-10		
2	Результативность участия	От 10-30		
Максимальный балл		50		

Критерии оценки деятельности педагога-библиотекаря МОУ СОШ с. Кобылкино

№ п/п	Основания (критерии и конкретные показатели)	Количество баллов	
		Максимальный балл за критерий	в том числе кол-во баллов по конкретным показателям
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**		
1.1	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	2	до 45% + 1 б. свыше 45% + 2 б.
1.2	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	2	до 75% от общего количества обучающихся + 1 б. свыше 75% от общего количества обучающихся + 2б.
2.	**Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения**		
2.1	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	2	до 3-х человек + 1 б. свыше 3-х человек + 2 б.
3.	**Результативность организационно-методической деятельности педагога**		
3.1	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	6	Участие в конкурсах профессионального мастерства районного уровня + 2 б. областного уровня + 4 б.
4.	**Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе**		
4.1	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч.мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	2	до 10-ти разработок + 1 б. свыше 10-ти разработок + 2б.
5.	**Расширение самостоятельности школ**		
5.1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	2	Да + 2б. Нет –2б
5.2	За своевременное и качественное выполнение разовых работ, не входящих в функциональные обязанности работника	До 5 б	0-5б
5.3	положительная динамика социальной активности обучающихся (трудовые десанты, волонтерство, социальные акции и др) - школы; микрорайона, населенного пункта Акции муниципального уровня	3	1 2 3
5.4	Выполнение требований ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности» № 114 – ФЗ от 25.07.2002 г	2	2
5.5	Активное участие в организации и проведении подписной кампании	1	1
	Максимальный балл	25	

Критерии оценки деятельности водителя
МОУ СОШ с. Кобылкино

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Периодичность	Баллы
1	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	ежемесячно	1
2	Обеспечение санитарно-эпидемиологических требований транспортного средства	ежемесячно	1
3	Отсутствие жалоб, замечаний со стороны родителей, общественности, сотрудников, учащихся, администрации	ежемесячно	0,5
4	Отсутствие ДТП	ежемесячно	1
5	Своевременность отчетов по ГСМ и соответствие норм расходования	ежемесячно	0,5
6	Своевременное прохождение технических осмотров	По факту	1
7	Перевозка детей за пределы Каменского района на расстоянии более 70 км	По факту	5
	Максимальное количество баллов		10

Критерии оценки деятельности завхоза
МОУ СОШ с. Кобылкино

№ п/п	Основание (критерии и конкретные показатели	Шкала	Обоснование
1	Соблюдение, в соответствии с нормативными требованиями, правил пожарной, электро-, экологической, радиационной безопасности , своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб	По 1 баллу на каждый отчет	
2	Своевременное составление планов на текущий период, год по ремонту, восстановлению, профилактическим работам по зданию и территории школы	1 балл	
3	Организация своевременного заключения договоров на поставки товаров, услуг и работ по обслуживанию здания школы	1 балл	
4	Организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических условий в здании школы	1 балл	
5	Качественная подготовка школы к началу учебного года и организация ремонтных работ	2 балла	
6	Личное участие в благоустройстве территории школы	1балл	
	Итого		