


Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Заветинская начальная школа – детский сад»

Согласовано  
Совет Учреждения  
МАОУ «Заветинская НШ-ДС»  
Протокол № 4  
от «10» июля 2020 г.  
Председатель Совета Учреждения  
 Т.П. Черёмкина

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ  
«Заветинская НШ-ДС»  
О.Ю.Сенькина  
«27» июля 2020 г.  
Пр. № 47-П от 10.07.2020 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об условиях установления и порядке выплат стимулирующего характера**  
**работникам начальной школы Муниципального автономного**  
**общеобразовательного учреждения «Заветинская начальная школа –**  
**детский сад»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, решением Совета депутатов МО «Нестеровский городской округ» Калининградской области № 62 от 03 октября 2007 года «О внесении дополнений в решение Совета депутатов муниципального образования «Нестеровский городской округ» № 99 от 07.12.2006 г. «Об оплате труда работников бюджетных учреждений муниципального образования «Нестеровский городской округ» и организаций, финансируемых за счет бюджета округа», приказом управления образования МО «Нестеровский городской округ» № 174 от 23 октября 2007 года, и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Заветинская начальная школа – детского сада», являющейся участницей комплексного проекта модернизации образования в рамках приоритетного национального проекта «Образование» (далее по тексту – образовательное учреждение).

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работника образовательного учреждения к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений учащихся, сохранения и укрепления здоровья учащихся, повышения их воспитанности) труду.

- Объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты, составляет от 3 до 20% фонда оплаты труда работников учреждения, установленного на текущий финансовый год. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения производятся из стимулирующих частей (отдельно педагогических работников – не менее 70% , отдельно административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала - 30% и на выплату руководителю – 5% от общего ФОТ) принятым по согласованию с Советом школы (управляющим советом).

- Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся из фонда стимулирования руководителя стимулирующей части оплаты труда учреждения на

основании рекомендаций (приказа) Управления образования администрации МО «Нестеровский район».

## **II. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления**

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

- единовременная премия
- ежемесячные выплаты по результатам труда педагогическим работникам
- ежеквартально по результатам труда административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу

### **2.2. Единовременное премирование работников МАОУ «Заветинской НШ-ДС»**

2.2.1. Единовременное премирование работников образовательного учреждения производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим показателям:

- выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение и разработка программ развития образовательного учреждения;
- за сложность и напряженность работы, высокий профессионализм и качество выполняемой работы
- участие в профессиональных конкурсах
- учителям, подготовившим победителей, призеров муниципальных, региональных олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований;
- за проведение открытых уроков, мастер - классов, за выступление с докладами на различных мероприятиях с учетом уровня (школьный, муниципальный, региональный и т.д.)
- за лучшее оформление кабинетов в течение года
- классным руководителям, учителям за результативную работу учащихся в мероприятиях, повышающих имидж школы (призовые места в спортивных соревнованиях, за результативную подготовку учащихся к районным и областным олимпиадам, конкурсам)
- за участие в конкурсах, проектах
- высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ
- благоустройство территории
- приуроченные к праздничным, юбилейным датам, в связи с большим стажем работы в системе образования
- за успешное обучение и сдачу сессий на курсах переподготовки.

2.2.2. Единовременное премирование работников образовательного учреждения осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты;

- директору школы на основании приказа Управления образования администрации МО «Нестеровский район».

2.2.3. При наличии у работника образовательного учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

### **2.3. Выплаты стимулирующего характера по результатам труда:**

- за участие в инновационной и опытно-экспериментальной деятельности;
- за ресурсное обеспечение инновационно - и опытно-экспериментальной деятельности;
- за разработку и реализацию программы развития школы;
- за внедрение современных, в том числе информационных технологий в образовательную практику;

- за индивидуальность и вариативность образовательного процесса в работе с одарёнными детьми;
- за качество выполняемой работы по результатам труда для разовых поощрительных выплат;
- за участие и победу в профессиональных конкурсах;
- авторам программ, проектов, конкурсов, выигравшим на региональном уровне;
- учителям, подготовившим победителей, призёров муниципальных, региональных олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований;
- за проведение открытых уроков, мастер - классов, за выступление с докладами на различных мероприятиях с учетом уровня (школьный, муниципальный, региональный и т.д.)
- пропаганда деятельности школы в СМИ, публикация разработок, статей, творческих работ учащихся;
- активная работа по обновлению и пополнению школьного сайта;
- исполнительская дисциплина (своевременная подача отчётов и сведений) ведение школьной документации, правильность и своевременность оформления журналов;
- внеурочная работа по предмету ( проведение предметной недели, турниров знатоков, тематических вечеров;
- классным руководителям за работу с коллективом учащихся в направлении сохранения и укрепления здоровья учащихся;
- за учёную степень доктора наук, кандидата наук, за почётное звание СССР или Российской Федерации, за почётные звания, почётные грамоты Министерства образования СССР, Российской Федерации, Министерства образования Калининградской области;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОУ.

2.3.1. Расчёт выплат стимулирующего характера за результаты работы производится на основании критериев, установленных разделом III настоящего Положения.

Каждому критерию присваивается определённое максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.3.2. Если на работника образовательного учреждения наложено дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера в месяц наложения дисциплинарного взыскания ему не выплачиваются.

2.3.3. Распределение поощрительных выплат педагогическим работникам, АУП и младшему обслуживающему персоналу утверждается Управляющим советом по представлению директора ОУ. Если Совет Учреждения (управляющий совет) не согласен с представленным расчётом, то Совет формулирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении последних директору образовательного учреждения. Замечания, возражения, предложения Совета Учреждения (управляющего совета) направляются директору образовательного учреждения с обязательным обоснованием последних.

2.3.4. В срок не позднее 25 числа каждого месяца, на основании протокола и мнения Совета Учреждения (управляющего совета), директор образовательного учреждения издаёт приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения за результаты их работы. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

### **III. Определение размера премии и порядок премирования.**

При определении размера премии учитывается трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы. Размер премии не зависит от стажа работы, квалификационной категории и объёма нагрузки.

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) производится по следующим показателям:

## Педагогических работников

Основания для премирования	Количество баллов	Периодичность подведения итогов
<b>1. Рост качества обучения</b>	<b>4</b>	
1.1. Высокий уровень успевающих по предмету по итогам полугодия		Ежеквартально
- более 70%	2	
- 50 – 70%	1	
1.2. Качественная проверка контрольных, практических, лабораторных работ	1	Ежеквартально
<b>2. Проведение внеклассной работы</b>	<b>4</b>	
2.3. Организация и проведение интеллектуальных, развивающих досуговых, воспитательных мероприятий на класс	1 - 2	Ежеквартально
на 2 и более классов	2 - 4	
<b>3. Активная педагогическая позиция</b>	<b>22</b>	
3.1. Организация и участие в мероприятиях по распространению педагогического опыта		Ежеквартально
- участие в муниципальных мероприятиях (семинары, мастер – классы, методобъединения и пр.)	2 – 5	
- участие в региональных мероприятиях (семинары, мастер – классы, методобъединения и пр.)	5 – 7	
3.2. Публикации по проблемам совершенствования учебно – воспитательного процесса	10	Ежеквартально
<b>4. Участие учителя в инновационной деятельности</b>	<b>42</b>	
4.1. Эффективность работы учителя в экспериментах		Ежеквартально
- разработка	5	
- апробирование	3	
- применение знания иностранного языка в учебной и внеурочной деятельности	2	
4.2. Использование информационных технологий	3	Ежеквартально
4.3. Проведение открытых уроков с использованием современных технологий	5	Ежеквартально
4.4. Публикации в СМИ и на Интернетсайтах	5	Ежеквартально
<b>5. Высокий уровень деятельности в области функционирования учителя</b>		
5.1. Своевременное и качественное оформление учётно – отчётной документации	5	Ежеквартально
5.2. Непрерывность образовательного процесса (отсутствие больничных листов и отпусков в учебное время)	3	Ежеквартально
5.3. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся		
- пропаганда здорового образа жизни	3	Ежеквартально
- соблюдение режима занятий учащимися (пропуски, опоздания учащихся)	3	
- вовлечение учащихся в спортивно – массовую работу	5	
<b>6. Деятельность в области функционирования классного руководителя</b>	<b>9</b>	Ежеквартально
6.1. Эффективная работа с семьёй (посещение родительских собраний, анализ семьи, индивидуальная		

работа с семьёй)		
- посещение родительских собраний более 50% родителей класса	1	
- уровень активности родительского коллектива в учебно – вспомогательном процессе школы	1	
6.2. Общественная организационно – педагогическая деятельность	7	Ежеквартально

### **Работника бухгалтерии – 92 балла**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат
Своевременное и качественное исполнение финансового плана;	Своевременное предоставление отчетов	<b>20 баллов</b> выполнение плана на 85 % <b>10 баллов</b> несвоевременное выполнение плана	
Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности;	Своевременное предоставление отчетов	<b>10 баллов</b> отсутствие нарушений <b>5 баллов</b> незначительные нарушения	
Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;	Предоставление отчетов и положений	<b>До 7 баллов</b>	
Качественное ведение документации, внедрение инновационных программ;	Своевременное, правильное оформление документации, сдача документации. Разработка и реализация проектов, инновационных программ.	<b>5 баллов</b>	
Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов;	Своевременная сдача документации	<b>6 баллов</b> – документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя. <b>3 балла</b> – незначительные нарушения в оформлении документации <b>0</b> – данный критерий отсутствует	
Внедрение рациональной, плановой и учетной документации, прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета;	Своевременная сдача документации	<b>6 баллов</b> – документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя. <b>3 балла</b> – незначительные нарушения в оформлении документации <b>0</b> – данный критерий отсутствует	
Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций;	Отсутствие конфликтов, жалоб	<b>4 балла</b> – жалоб и конфликтов не зафиксировано <b>0 баллов</b> – зафиксировано <b>Лишение баллов по всем показателям за квартал</b> – если конфликт или жалоба вышли за пределы МДОУ (район, город)	
Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов;	Отсутствие замечаний надзорных органов	<b>5 баллов</b>	
Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте);	Участие в уборках субботниках, ремонте, благоустройстве д/с	<b>До 5 баллов</b>	

Своевременное и качественное заключение договоров.	Своевременное заключение договоров	<b>4 балла</b>	
Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины	<b>Снимается до 10 баллов</b>	
Дополнительные баллы	На усмотрение комиссии (отсутствие больничного листа, подменял отсутствующих сотрудников и др.)	<b>5 баллов</b> – отсутствие больничного листа в данном месяце <b>1 балл</b> – за 1 день подработки (15 дней)	
<b>ИТОГО:</b>		<b>Максимальное количество 92 балла</b>	

### **Завхоза – 21 балл**

Показатели качества	Количество баллов	Источник информации
<ul style="list-style-type: none"> <li>Обеспечение санитарно-гигиенических требований в ОУ; (отсутствие замечаний, предписаний со стороны контролирующих органов)</li> </ul>	5	Проверки, анализ
<ul style="list-style-type: none"> <li>Оперативное устранение заявок по устранению технических неполадок</li> </ul>	5	Проверки, анализ качества работы
<ul style="list-style-type: none"> <li>Оперативная информация о возникающих проблемах, влияющих на организацию жизнедеятельности школы</li> </ul>	4	Анализ
<ul style="list-style-type: none"> <li>Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности охраны труда</li> </ul>	5	Проверки, анализ
<ul style="list-style-type: none"> <li>Творческий подход к работе</li> </ul>	2	Анализ

### **Обслуживающего персонала – 19 баллов**

Показатели качества	Количество баллов	Источник информации
<ul style="list-style-type: none"> <li>Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений</li> </ul>	5	Проверки, анализ
<ul style="list-style-type: none"> <li>Качественное проведение генеральных уборок</li> </ul>	5	Проверки, анализ
<ul style="list-style-type: none"> <li>Оперативное устранение заявок по устранению технических неполадок</li> </ul>	5	Анализ качества работы
<ul style="list-style-type: none"> <li>Оперативная информация о возникающих проблемах, влияющих на организацию жизнедеятельности школы</li> </ul>	4	Анализ

## **IV. Порядок премирования**

4.1. Аналитическая информация о качестве труда педагогических работников предоставляется директору школы на основании Положения о регламентации предоставления информации стимулирующих выплат педагогическим работникам.

4.2. Директор школы представляет в Управляющий совет, обеспечивающий демократический, государственно – общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для премирования.

4.3. Премирование производится по приказу директора школы.

4.4. Для поощрительных выплат директору, ведущему учебные часы, председатель Совета учреждения направляет ходатайство на основании протокола и мнения Совета Учреждения (управляющего совета) в Управление образования МО «Нестеровский район». Выплаты производятся на основании приказа начальника Управления образования МО «Нестеровский район».

4.5. Премирование осуществляется по итогам работы за квартал

4.6. Расчёт цены 1 балла производится по формуле:

$$\frac{\text{ФОТ}_{\text{ст п}}}{\text{Бл общ}}$$

где:

**ФОТ<sub>ст п</sub>** – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников

**Бл общ** - общее количество баллов заработанное работниками

4.6. Цена 1 балла умножается на количество баллов заработанное работником

4.7. Общее количество баллов, полученное одним работником неограниченно.

5.6. Исключается возможность выплат при наличии нарушений внутреннего распорядка и наличие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей, общественности.

**V. Настоящее Положение вступает в силу с 01 сентября 2020 года**