

**ПРИНЯТО**  
на заседании Общего собрания  
работников Учреждения  
Протокол № 1 от «16» 01 2024 г.

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом директора № 6  
от «16» 01 2024 года  
Директор С.А. Потапова



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выплатах стимулирующего характера и премиях**  
**работникам казенного общеобразовательного**  
**учреждения Вологодской области**  
**«Вечерняя (сменная) школа № 1»**

п. Шексна

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями); постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений области, финансируемых из областного бюджета» (с последующими изменениями и дополнениями), другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Вологодской области в целях установления механизма связи заработной платы с результатами труда и усиления мотивации работников казенного общеобразовательного учреждения Вологодской области «Вечерняя (сменная) школа № 1» (далее - Учреждение) к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за стаж работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения трудового коллектива.

1.5. Изменения в настоящее Положение разрабатываются администрацией Учреждения, рассматриваются на Общем собрании трудового коллектива и утверждаются директором.

## **II. Порядок определения выплат стимулирующего характера. Размеры и условия их применения**

2.1. Надбавка за стаж педагогической работы

2.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности педагогических работников, в том числе работающих по совместительству, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 3 лет	12
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

2.1.2. Надбавка за стаж работы работникам ОУ, занимающим должности руководителей структурного подразделения, устанавливаются в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

2.1.3. Надбавка за стаж работы работникам рассчитывается исходя из должностного оклада, с учетом фактической учебной нагрузки учителя.

2.1.4. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включается:

- время работы в Учреждении на педагогических должностях;
- время обучения работников Учреждения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

2.1.5. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где слушателям сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

2.1.6. Назначение выплаты за стаж работы производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

2.1.7. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой, утверждается руководителем учреждения по согласованию с Общим собранием трудового коллектива.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ.

2.2.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ работникам Учреждения устанавливаются с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

2.2.2. Показатели эффективности деятельности работников при установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы.

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели оценки</b>	<b>Оценочная шкала (в баллах)</b>
1.	Проведение исследовательской, инновационной, научно-методической работы	0-2
2.	Использование на занятиях современных образовательных, в том числе информационно-коммуникационных технологий	0-2
3.	Участие педагогических работников в конференциях, семинарах, конкурсах профессионального мастерства регионального, всероссийского, международного уровней	0-2
4.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	0-1
5.	Участие обучающихся в конференциях, олимпиадах, соревнованиях, конкурсах регионального, всероссийского, международного уровней	0-2
6.	За работу со школьным сайтом	0-1
7.	Работа с администрацией исправительного учреждения, советом коллектива колонии по эффективной организации учебно-воспитательного процесса	0-2
8.	Организация совместных воспитательных мероприятий с районными предприятиями, организациями, учреждениями	0-1
9.	За работу в 2 смены	0-2
10.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	0-1
11.	Внеклассная работа с учащимися по предмету	0-1
12.	Продуктивное участие в методической работе, проведение открытых уроков, мероприятий на уровне учреждения	0-2

2.2.3. Показатели эффективности деятельности работников при установлении выплат за качество выполняемых работ.

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели оценки</b>	<b>Оценочная шкала</b>
--------------	--------------------------	------------------------

		<b>(в баллах)</b>
1.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставляемых услуг	0-1
2.	Отсутствие нарушений законодательства в деятельности педагогического работника по итогам проверочных мероприятий	0-1
3.	Динамика индивидуальных образовательных достижений, уровень освоения обучающимися учебных программ (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	0-2
4.	Эстетическое оформление кабинета с учётом санитарных норм.	0-1
5.	Исполнительская дисциплина (отсутствие замечаний руководителя по срокам предоставления и содержанию отчетов, документов, информации)	0-1
6.	Высокий уровень подготовки и проведения уроков, мероприятий	0-1
7.	Обобщение и распространение педагогического опыта	0-2
8.	Оформление тематических выставок, стендов	0-1
9.	Проведение предметных дней и недель	0-1
10.	Позитивные результаты деятельности педагога в воспитательном процессе	0-1

2.2.4. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе при установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы.

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели оценки</b>	<b>Оценочная шкала (в баллах)</b>
1.	Организация мероприятий внешкольного уровня (семинары, конференции, конкурсы и др.)	0-1
2.	Интенсивность и напряжённость труда	0-2
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: исполнение приказов, своевременное составление и сдача отчетов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации и т. д.)	0-2
4.	Разработка образовательных программ школы, локальных актов, целевых проектов и программ учебной и воспитательной направленности	0-2
5.	Консультативная помощь педагогам в разработке рабочих программ, планов воспитательной работы классных руководителей	0-1

6.	Организация участие обучающихся и педагогов в конкурсах и мероприятиях муниципального, регионального, федерального, международного уровней	0-1
7.	Подготовка материалов для школьного сайта, контроль наполняемости школьного сайта, соответствие структуры сайта требованиям законодательства	0-1
8.	Личное участие в организации и проведении всех видов и форм промежуточной и итоговой аттестации, набора учащихся.	0-2
9.	Работа с администрацией исправительного учреждения по эффективной организации учебно-воспитательного процесса	0-1
10.	Работа в 2 смены	0-2

2.2.5. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе при установлении выплат за качество выполняемых работ.

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели оценки</b>	<b>Оценочная шкала (в баллах)</b>
1.	Эффективная работа и контроль (мониторинг) по организации учебно-воспитательного процесса	0-1
2.	Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации	0-2
3.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	0-1
4.	Эффективное управление персоналом, создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе	0-1
5.	Успешное выполнение плана воспитательной работы, Программы воспитания	0-1
6.	Качественное выполнение ВСОКО (ВШК)	0-1
7.	Сохранение контингента обучающихся	0-1

2.2.6 Показатели эффективности деятельности библиотекаря при установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы.

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели оценки</b>	<b>Оценочная шкала (в балла)</b>
1.	Организация и участие в общешкольных и внешкольных мероприятиях	0-1
2.	Оформление тематических выставок, внеклассная	0-1

	работа, направленная на развитие познавательного процесса у читателей, библиотечных уроков	
3.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	0-1

2.2.7. Показатели эффективности деятельности библиотекаря при установлении выплат за качество выполняемых работ.

№ п/п	Показатели оценки	Оценочная шкала (в балла)
1	Высокая читательская активность обучающихся, организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра, использование в работе информационно – коммуникационных технологий	0-1
4	Качественное планирование комплектования библиотечного фонда, работа с библиотечным фондом и межбиблиотечным абонементом	0-1
5	Образцовое содержание библиотечного фонда, своевременное пополнение и заявка на необходимую литературу, учебники, учебные пособия	0-1

2.3. Директор Учреждения и (или) его заместители направляют предложения по оценке эффективности деятельности каждого работника ежемесячно в Комиссию по распределению стимулирующих выплат.

2.4. Надбавки стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности.

Деятельность работника по каждому из показателей оценивается баллами в зависимости от степени достижения результатов.

Максимальное количество баллов по каждому показателю определяется для каждого работника отдельно.

2.5. Каждый балл содержит мотивированное обоснование или определяет степень достижения данного показателя.

Размер надбавки стимулирующего характера в денежном выражении каждому работнику образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

$$СН_p = \frac{\Phi_{сн}}{СБ_в} \times СБ_p ;$$

где:

СН<sub>р</sub>- стимулирующая надбавка конкретному работнику;

Φ<sub>сн</sub>- фонд надбавок за качество и напряженность;

СБ<sub>в</sub> - сумма баллов всех работников образовательного учреждения;

СБ<sub>р</sub> - сумма баллов конкретного работника образовательного учреждения по показателям оценки качества его профессиональной деятельности.

На сумму стимулирующих выплат каждому работнику начисляется районный коэффициент в размере 15% за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 148 Трудового кодекса РФ).

2.6. Размеры доплат и надбавок могут быть уменьшены или отменены:

- при невыполнении возложенных обязанностей;
- ухудшение качества работы;
- травматизма обучающихся во время пребывания в ОУ;
- обоснованных жалоб обучающихся;
- наличия существенных недостатков, выявленных в ходе проверок;
- нарушение работников норм и правил охраны труда в ОУ;
- неоднократные грубые нарушения трудовой дисциплины.

Размеры доплат и надбавок могут быть изменены после рассмотрения на заседании Комиссии по распределению стимулирующих выплат, состав которой утверждён приказом директора по итогам работы за месяц.

### **III. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

3.1. Премии работникам образовательного учреждения выплачиваются по итогам работы:

- за квартал
- за учебный год (календарный год)

Премирование по итогам работы за счёт бюджетных денежных средств не является гарантированной выплатой и производится только при наличии средств на эти цели.

Решение о выплате премии по итогам работы за квартал работникам учреждения, в том числе заместителю руководителя, внешним совместителям и работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени, принимается руководителем учреждения. Размер премии в процентном или денежном выражении определяется приказом директора.

Премии по итогам работы руководителю учреждения выплачиваются на основании приказа Департамента образования Вологодской области.

Размеры премии определяются в зависимости от экономии фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничиваются.

Премии по итогам работы исчисляются за фактически отработанное время в процентном отношении к должностному окладу или в суммовом выражении (рублях).

Работникам, проработавшим неполный отчётный период в связи с призывом на службу в Вооружённые Силы РФ, переводом на другую работу в системе образования, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение по очной форме обучения, уходом в отпуск по беременностям и родам, увольнением по сокращению штатов, а также по другим уважительным причинам выплата премии производится за фактически отработанное время.

Премии по итогам работы выплачиваются в первый месяц, следующий после окончания периода, за который выплачивается премия.



Показателями премирования по итогам работы являются:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);
- другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Размер премии устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

### 3.2. . Показатели премирования педагогический работников

№ п/п	Показатели премирования
1.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов в учебно-воспитательном процессе
2.	Качественное проведение открытых уроков и мероприятий
3.	Сохранность контингента обучающихся, стабильность посещения уроков
4.	Позитивные результаты деятельности педагогов по выполнению воспитательных функций
5.	За высокие показатели по учебному предмету
6.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы
7.	Активное участие в методической работе
8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчётов, качественное ведение журналов, другой школьной документации)
9.	Высокий уровень проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся
10.	Участие в конкурсах педагогов, конференциях, методических выставках
11.	Организация научно-исследовательской и проектной деятельности обучающихся
12.	За наличие победителей и призёров по итогам олимпиад, смотров и конкурсов
13.	За высокие показатели в работе в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками
14.	За проведение ремонта и активное участие в подготовке школы к новому учебному году.

15.	За отсутствие нарушений правил техники безопасности и выполнение требований в области охраны труда.
16.	Качественное выполнение особо важных (срочных) и сверхурочной работы, внеплановых мероприятий
17.	Качественное ведение внеурочной деятельности
18.	Организация индивидуальной работы с учащимися.

### 3.3. Показатели премирования заместителя директора по учебно-воспитательной работе

№п/п	Показатели
1.	Высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
2.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации
3.	Высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий
4.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы
5.	Высокий уровень аттестации педагогических работников школы
6.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины
8.	Высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
9.	Высокое качество ведения документации
10.	Высокое качество консультативной помощи педагогам по составлению рабочих программ, планов воспитательной работы

### 3.4. Показатели премирования библиотекаря

№п/п	Показатели	Размер выплат
1.	Высокая читательская активность обучающихся	
2.	Высокое качество организации и участие в общешкольных и внешкольных мероприятиях	
3.	Качественное оформление тематических выставок, проведение внеклассной работы, направленной на развитие познавательного процесса у читателей, библиотечных уроков	
4.	Качественное и своевременное планирование комплектования библиотечного фонда	

### 3.5. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение:

- Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране труда.
- Нарушение в проведении режимных моментов

- Халатное отношение к сохранности имущества Учреждения.

#### **IV. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

При наличии фонда оплаты труда работникам КОУ ВО «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 1» производятся дополнительные выплаты.

Материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь выплачивается в исключительных случаях:

- Смерть самого работника, близких родственников
- Платные операции
- Приобретение дорогостоящих лекарств
- При возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.)
- Иные подобные случаи.

Материальная помощь директору – по решению Департамента образования на основании письменного заявления директора.

Помимо премий за показатели, указанные в разделе 3 работникам КОУ ВО «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 1» могут выплачиваться единовременные вознаграждения:

- к юбилейным датам работников (50, 60, 70 и т. д. лет);
- в связи с выходом на пенсию;
- к государственным и профессиональным праздникам;
- за активное участие в мероприятиях, проводимых в КОУ ВО «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 1»;
- за высокие показатели в труде.

Единовременные вознаграждения за счёт экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.