

**Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Крутоярская средняя общеобразовательная школа»**

**ПРИНЯТО:**  
на Педагогическом совете  
Протокол № 1 от 31.08.2022г.

**УТВЕРЖДЕНО:**  
Директор МОУ «Крутоярская СОШ»  
В.Н. Сидорова  
Приказ № 2022 от 31.08.2022г.



**Положение  
о порядке стимулирования педагогических работников  
образовательных организаций, включенных в систему наставничества  
в МОУ «Крутоярская СОШ»**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение о порядке стимулирования педагогических работников образовательных организаций, включенных в систему наставничества работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Крутоярской средней общеобразовательной школы» (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности, стимулирования профессионального роста, развития творческой инициативы, обеспечения социальной защищенности при проведении работы в системе наставничества в Учреждении, в целях повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров.

Названное положение является локальным нормативным актом МОУ «Крутоярская СОШ» (далее Учреждение), регулирующим порядок применения и определения размеров выплат к заработной плате стимулирующей части фонда оплаты труда (далее ФОТ) работникам Учреждения.

Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат работникам Учреждения производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальным нормативным актом Учреждения;
- целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, утверждаемых локальным нормативным актом Учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников Учреждения или на основании коллективного договора.

Работникам Учреждения предусматриваются следующие виды

стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (ежемесячные выплаты);
- выплаты за качество выполняемых работ.

### **1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения с учетом важности выполняемой работы, сроков и качества ее выполнения. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы за фактически отработанное время.

Установление стимулирующих выплат в пределах бюджетных ассигнований:

- Работникам Учреждений осуществляется на основании целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников Учреждения, утвержденных настоящим Положением (приложение №1) с указанием размера выплаты конкретному работнику и срока ее осуществления. Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и ее размерах принимает руководитель Учреждения персонально в отношении каждого работника.
- Оценка целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников Учреждения за отчетный период осуществляется комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности работников Учреждения (далее – Комиссия).
- Оценка целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников Учреждения осуществляется на основании системы мониторинга и оценки показателей деятельности работников Учреждения, учитывая результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки.
- Для измерения эффективности и результативности труда работника по каждому критерию вводятся целевые показатели, шкала баллов и критерии оценки.
- Показатели эффективности и результативности работников, указанные в оценочных листах, установлены для каждой категории работников.
- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются к должностному окладу работника в денежном выражении.
- Деятельность Комиссии регламентируется Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников

Учреждения. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно.

- Размер выплат работникам Учреждения определяется исходя из количества, набранных баллов, по показателям эффективности и результативности, установленным для каждой категории работников.
- Стоимость одного балла определяется как частное от планового размера/ доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками Учреждения по данной выплате.
- Формула расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения:  $V = B : P \times \Phi \times C$ , где:  $V$  – выплата;  $B$  – количество набранных баллов;  $P$  – количество рабочих дней в расчетном периоде;  $\Phi$  – количество фактически отработанных дней;  $C$  – стоимость балла.
- Для назначения выплат за интенсивность и высокие результаты работы издается приказ по Учреждению о выплатах стимулирующего характера, согласованный с Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения и Профсоюзным комитетом.

## **2. Выплаты за качество выполняемых работ**

Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Критерии оценки качества выполняемых работ работникам Учреждения разрабатываются Учреждением самостоятельно и устанавливаются настоящим Положением. Основанием для установления работникам выплаты за качество выполняемых работ является приказ руководителя Учреждения с указанием размера выплаты конкретному работнику и срока ее осуществления.

Выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда за качество выполненных работ устанавливаются руководителем Учреждения конкретным работникам по следующим показателям:

За выполнение работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников и непосредственно не связанные с учебным процессом, установленные с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

За реализацию отдельных видов деятельности Учреждения. Данные работы позволяют обеспечить высокий уровень образовательных услуг, выполнения функций общественного управления Учреждением и др.

За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.

Администрация Учреждения имеет право уменьшить либо отменить выплаты за качество выполняемых работ в зависимости от наличия бюджетных средств, формирующих фонд стимулирования Учреждения.

Для назначения выплат за интенсивность и высокие результаты работы издается приказ по Учреждению о выплатах стимулирующего характера, согласованный с Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения и Профсоюзным комитетом.

### **3. Заключительная часть**

Положение вступает в силу с момента его утверждения. Иные локальные нормативные акты Учреждения, принятые и (или) утвержденные до вступления в силу настоящего положения, применяются в части, не противоречащей действующему законодательству и настоящему Положению.

Срок действия Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

В случае изменения законодательства в Положение вносятся изменения в установленном законом порядке