

Рассмотрено на
педагогическом совете
(протокол №1 от 29.08.2025 года)

Утверждено от 29.08.2025г.
Директор МБОУ
«Новомарьясовская СОШ-И»



**Положение
о материальном стимулировании работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Новомарьясовская средняя общеобразовательная школа - интернат»**

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулирующих выплатах работникам Учреждения (далее Положение) вводится с целью материального стимулирования работников, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы. Применяемая система оплаты труда направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности школы по реализации уставных целей.

1.2. Положение является локальным актом, регламентирующим:

- Принципы формирования системы материального стимулирования работников;
- Виды материального стимулирования;
- Условия материального стимулирования работников;
- Размер и порядок материального стимулирования;
- Работу комиссии по определению стимулирующих выплат;
- Иные вопросы, касающиеся материального стимулирования.

1.3. Положение определяет порядок материального стимулирования за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, надбавок за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, их высокое качество, напряженность, интенсивность труда.

Расходы, связанные с мерами материального стимулирования осуществляются за счет надтарифной части фонда оплаты труда, предусмотренной сметой школы, согласно норматива на одного ученика. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как из бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

1.4. Право инициативы по применению мер материального стимулирования представляется директору образовательного учреждения с привлечением заместителей директора.

1.5. Применение мер материального стимулирования оформляются приказом директора школы.

2. Виды материального стимулирования

2.1. В целях материального стимулирования работников в школе применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки;
- доплаты;
- материальная помощь;
- премии.

Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, высокое качество

работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда школы в целом и за достижение высоких индивидуальных показателей в работе отдельных работников, поощрения к праздничным датам.

Конкретные размеры доплат и надбавок, а также срок выплаты устанавливается приказом по школе, издаваемым по представлению комиссии по назначению доплат и надбавок.

Комиссия по назначению доплат и надбавок состоит из нечетного числа членов в количестве не менее трех человек.

Корректировка размеров доплат, надбавок, премий производится комиссией ежемесячно в пределах общей суммы, выделенной на их выплату.

3. Порядок установления доплат к должностному окладу

Размеры доплат определяются администрацией школы от должностного оклада заработной платы с соблюдением социальной справедливости по результатам работы в предыдущем учебном году, и каждого месяца текущего учебного года, а также за дополнительно возлагаемые на работников обязанности.

Стимулирующие доплаты устанавливаются на учебный год за:

- Обслуживание вычислительной техники в кабинете ИКТ и работа с сайтом (учителю) – до 15% от базового оклада;
- Оформление отчетной документации – до 10% от базового оклада;
- За напряжённость и ненормированность рабочего времени – до 30%;
- За выслугу лет:
 - от 5 до 10 лет – 5% от базового оклада;
 - от 10 до 20 лет – 10% от базового оклада;
 - от 20 и выше – 15 % от базового оклада.

Расширение функциональных обязанностей – от 10% до 30%.

Размер доплат отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом по учреждению.

4. Порядок установления доплат к должностному окладу

Надбавка директору за сложность, напряженность, специальный режим работы, высокие достижения в труде устанавливается приказом руководителя Управления образования.

Конкретный размер надбавки работнику определяется директором школы в баллах к должностному окладу.

Условием выплаты является наличие достаточных средств в надтарифном фонде. Не допускается перерасход надтарифного фонда за счет средств, предназначенных на оплату труда или другие статьи расходов. При недостаточности средств, приказы исполняются бухгалтером в порядке календарной очередности.

Надбавки устанавливаются за:

- Руководство ШМО – до 5 баллов
- Работу в выходные и праздничные дни в двойном размере.
- Проведение дополнительных уроков для прохождения школьной программы (больничные, командировки) – оплата разовыми часами в зависимости от количества часов

- Напряженность работы в различные периоды (внедрение новых учебных программ, организация каникулярного и летнего отдыха) – до 15 баллов
- Надбавки к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава школы и Правил внутреннего распорядка и т.п.

5. Распределение премиального фонда

Премиальный фонд по категориям работников школы распределяется:

- 65% - 85% фонда - на премирование педагогических работников;
 - 35% - 15 % фонда – на премирование администрации.
- В зависимости от фонда материального стимулирования каждый месяц.

6. Порядок премирования

Вопросы о премировании рассматриваются администрацией школы совместно с Советом трудового коллектива. Выплаты премий производятся с учетом всех налоговых и других удержаний. Администрация и комиссией по распределению стимулирующего фонда обеспечивают гласность в вопросах премирования всех работников учреждения.

Директор школы:

- определяет размер премий заместителям;
- издает приказ о премировании согласованный с комиссией по распределению стимулирующего фонда;
- сроки премирования и премиальные периоды по итогам работы 1 раз в месяц при наличии денежных средств на стимулирующие выплаты;
- премирование директора, заместителей директора, социального педагога, психолога за преподавательскую деятельность проводится на общих основаниях.

7. Критерии оценки труда работников

При определении размера премий работникам образовательного учреждения используются следующие критерии оценки их труда:

- качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- участие в методической работе, обобщении передового опыта, внедрении передового педагогического опыта в образовательный процесс, авторской разработке учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников;
- активное участие в общественной жизни образовательного учреждения;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, требований охраны труда и техники безопасности;
- эффективное использование информационно-коммуникационных технологий и ИКТ в учебной и внеурочной деятельности;
- подготовку призеров предметных олимпиад, конференций научного общества обучающихся, спортивных соревнований и др.;
- методическую работу, обобщение передового педагогического опыта в образовательном процессе;

- качественное ведение учетно-отчетной документации;
- эффективную работу и развитие материально-технической базы школы в течение учебного года и др.

Для определения персонального размера премии производится выставление баллов по каждому показателю премирования. Итоговые баллы суммируются по всем премируемым работникам. Премия делится на общее количество баллов (определяется стоимость одного балла) и умножается на число премируемого.

Денежная сумма премии административному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу определяется директором школы.

8. Порядок определения размера премии педагогическим работникам

Размер премии не зависит от стажа работы, категории, объема нагрузки.

Для определения персонального размера премии производится выставление баллов по каждому показателю премирования.

Итоговые баллы суммируются по всем премируемым работникам.

Премия в денежном выражении определяется делением премиального фонда на общее количество баллов (определяется стоимость одного балла) и умножается на число баллов премируемого.

9. Порядок формирования работы комиссии

Для бальной оценки показателей в работе каждого работника в школе работает комиссия по распределению стимулирующего фонда.

Председателем комиссии выбирается из членов комиссии.

В состав комиссии могут входить: заместители директора, руководитель МО, член трудового коллектива, член Совета школы. Персональный состав комиссии утверждается приказом директора школы.

Заседание комиссии проводится в двадцатых числах каждого месяца.

Члены комиссии в своей работе руководствуются приказами МОРФ, МОиНРХ, УО и настоящим Положением.

Работники школы за три дня до заседания комиссии представляют оценочный лист с проставленными баллами по критериям, определенными в положении за конкретный месяц работы.

Обсуждение объективности, выставленных баллов проводится на заседании комиссии и заполняется протокол согласования.

По результатам принимается решение комиссии. Решение комиссии принимается большинством голосов открытым голосованием и считается принятым, если в голосовании участвовало не менее 2/3 состава комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

На основании решения комиссии директор в трехдневный срок издает приказ о размерах стимулирующей части выплат работникам школы.

10. Стимулирование за успешное и качественное выполнение планов работ и заданий

Стимулирование работников образовательного учреждения производится по итогам работы ежемесячно при наличии стимулирующей части выплат и за полный проработанный месяц работником.

Основаниями для стимулирования служат:

Педагогическим работникам;**Зам. директора по УВР и ВР**

	Показатели	Максимальное количество баллов- 100
1	Рост качества знаний и уровня воспитанности по школе в целом, по сравнению с предыдущим отчетным периодом.	до 15
2	Качественное и своевременное представление материалов, запрашиваемых органами управления образованием, составление тарификации, отчетов, заявок, справок.	до 15
3	Своевременное и качественное выполнение общешкольных планов, программы развития, программы эксперимента планов реализации ПНП «Образование».	до 15
4	Высокий уровень организации и контроля учебно - воспитательного процесса. Отсутствие нарушений. Обеспечение выполнения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка и др. локальных актов всеми участниками образовательного процесса.	до 5
5	Качественная подготовка и проведение общешкольных мероприятий, проводимых на базе школы.	до 5
6	Качественная подготовка программ и планов развития, эксперимента, написание проектов.	до 5
7	Организация участия учителей - предметников, кл. руководителей, обучающихся в муниципальных, республиканских, всероссийских мероприятиях, конкурсах. Результативность.	до 5
8	Организация участия школы в муниципальных, республиканских, всероссийских мероприятиях. Результативность.	до 6
9	Увеличение числа педагогических работников, повысивших квалификационную категорию. Высокий уровень организации процедуры аттестации педагогических работников.	до 6
10	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций. Высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	до 8
11	Высокий уровень инновационной деятельности.	до 15

Учитель

№	Критерии	Максимальные баллы
---	----------	--------------------

Учебная деятельность:

№ п/п	Показатели	Размеры выплат
1.1	Освоение обучающимися государственных стандартов (средние показатели по всем классам, в которых работает учитель) Качество знаний по итогам четверти, полугодия с учетом коэффициента сложности предмета (по СанПину), основные и средние классы - алгебра (7,8кл)-9,5; геометрия (7,8кл)-11; алгебра (5, 6, 9,10,11кл)-10; геометрия (5,6,9,10,11кл)-10; физика -10,8; русский язык (8,9,10,11кл)-7,8; русс.яз (5,7кл)-9,5; русс.яз (6кл)-12, химия-11,4, литература(5, 7кл)-4, литература(6кл)-6, литература(8-11кл)-6,8, иностранный язык(5-11кл)-9, ИКТ-6,3; история-6,7; биология-7,6;общество-6,3; география-5,3; физкультура-1,6; ИЗО-2,6; музыка-1,3; ОБЖ-2,3; технология-2,5 Начальные классы: труд, ИЗО, окружающий мир, русский, математика, литературное чтение, музыка-4,9 Освоение обучающимися 1-х классов ФГОС НОО-6	

Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам

2.1	Эффективная организация и проведение открытых внеклассных мероприятий по предмету, конкурсы, олимпиады, проекты(заочные/очные) Школьный уровень: участник (1б), призёр(2б), победитель (3б) Муниципальный уровень: участник (1/5б), призёр(2/8б), победитель (3/10б) Региональный уровень: участник (1/10б), призёр(2/15б), победитель (3/20б) Федеральный уровень: участник (3/20б), призёр(4/30б), победитель (5/40б)	
2.2	Проведение консультаций при подготовке к итоговой аттестации по всем предметам До 5 обучающихся (2б) 6-15 обучающихся (3б), 16-24 обучающихся (4б)	2 балла 3 балла 4 балла
2.2.1	Проведение консультация по проектам(на конец учебного года) -до 5 обучающихся 6 – 15 обучающихся 16-24 обучающихся	2 3 4
2.3	Работа с обучающимися, требующим повышенного внимания (одаренные, слабоуспевающие) при наличии учёта работы (журнал) 1б за ученика - периодически, 3б за ученика - систематически	
2.4	Работа по реализации АООП Русский язык, математика, предметы начальных классов (2б за ученика) Остальные предметы учебного плана (1б за ученика)	

Методическая деятельность

3.1	Выступления на педагогических советах, конференциях, семинарах, МО, проведение мастер-классов: -школьный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень -федеральный уровень	5 баллов 10 баллов 15 баллов 30 баллов
3.2	Участие в профессиональных конкурсах(заочное/очное): Школьный (1/5б), муниципальный (2/10б), региональный (3/15б), федеральный (6/30 б). Призёр в профессиональных конкурсах(заочное/очное): Школьный (2/10б), муниципальный (4/20б), региональный (6/30б), федеральный (8/40 б). Победитель в профессиональных конкурсах(заочное/очное): Школьный (3/15б), муниципальный (6/30б), региональный (8/40б), федеральный (10/50 б).	
3.3	Наличие печатных работ, по обобщению своего педагогического опыта (опыт должен быть представлен на школьном уровне в рамках ШМО, педагогического совета и др., с указанием, когда и где представлен) - школьный уровень -муниципальный уровень - региональный уровень (в сети интернет/печатные издания) - федеральный уровень (в сети интернет/печатные издания) Предоставление информации на сайт школы - статья, разработка проведенного урока, мероприятия - создание и ведение собственного сайта (по факту)	2 балла 5 балла 3/15 балла 6/30 баллов 1 1
3.3.1.	Организация работы ШМО (по факту)	3
3.4	Проверка олимпиадных, административных контрольных работ (за класс):	

	Школьный уровень	2
	Муниципальный уровень	3
3.4.1	Проверка экзаменационных работ (за класс) 9 класс 11 класс	5 6
3.5	Участие в разработке и реализации программ развития и проектов	2-5 баллов
3.6	Повышение квалификации: а) переподготовка по специальности (в течение времени обучения) б) проблемные курсы в) курсы повышения квалификации (при наличии удостоверения) г) дистанционные курсы е) вебинар ж) семинар, конференция (очные/заочные)	5 5 5 5 1 3/1

Общественная деятельность

4.1	Разработка и реализация социальных проектов: - разработка и защита, реализация	1-5 баллов
4.2	Общественная работа (по факту)	3
4.3	Приобретение канцтоваров, метод. литературы и материалов для проведения внеклассных мероприятий	

Организационная деятельность

5.1	Сопровождение детей на олимпиады, конкурсы, ЕГЭ, соревнования (1 раз – 1 балл; в выходн. и празд. – 3б)	
5.2	Организаторы ЕГЭ, ОГЭ Организаторы мероприятий (олимпиады, конкурсы, конференции) (заочный/очный) От кол-ва результатов от 1-4 участников (1/2б), от 5-10 – 2/3б, от 11-20 – 3/4б, от 20 и более – 4/5б) Участие в комиссиях, жюри	2 1/5 2
5.3	Участие в комиссии по распределению премиального фонда школы. Работа в службе мониторинга	3 балла
5.4	Отсутствие листка нетрудоспособности в течение учебного года (по полугодиям)	5 баллов
5.5	Выполнение работы не входящей в должностные обязанности	1-5

Деятельность учителя в роли классного руководителя

6.1	Активное участие класса в мероприятиях: Школьный уровень: участник-1б, призер-2б, победитель-3б. Муниципальный уровень: участник-3б, призер-4б, победитель-5б. Региональный уровень: участник-5б, призер-8б, победитель-10б.	
6.2	Эффективная работа с детьми из «группы риска», с детьми, требующими особого внимания (при наличии: дневника наблюдений, реабилитационной карты, отметки взаимодействия с ОДН, РОВД и т. п. - ежемесячно) 1 обуч.-1 балл	
6.3	Поощрение по итогам мониторинга активности класса (три самых активных класса 1 раз в год)	4 балла
ИТОГО		
Снятие баллов		

**Показатели снятия баллов для педагогических работников
МБОУ «Новомарьясовская СОШ-И»**

№	Критерий	
7.1	Нарушение трудовой и исполнительской дисциплины: - опоздание на работу (обязательное присутствие на рабочем месте за 15 минут до начала учебного занятия) - класс оставлен без присмотра во время учебного занятия - нарушение сроков подачи учетно-отчетной документации - отсутствие на совещаниях без уважительной причины	-10 -10 -10 -10
7.2	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья детей	-10
7.3	Обоснованные жалобы учащихся, родителей (лиц их заменяющих), представителей общественности и педагогов	-10
7.4	Халатное отношение к учебно-материальной базе	-10
7.5	Детский травматизм по недосмотру работника учреждения	-10
7.6	Наличие замечаний по ведению школьной документации (исправления, подчистки в записях журналов, необъективное выставление итоговых оценок, записи в журналах не соответствуют «Положению о журналах МБОУ «Новомарьясовская СОШ-И» и др.)	- 10

Премирование директора образовательного учреждения производится приказом по муниципальному органу управления образованием.

Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением на учебу, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в Вооруженные силы, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.

Премии выплачиваются работникам на основании приказа по образовательному учреждению.

Основаниями для лишения премии могут быть:

- Нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- Обоснованные жалобы учащихся, родителей (лиц их замещающих), представителей общественности на педагогов и технический персонал;
- Халатное отношение к учебно-материальной базе;
- Детский травматизм по недосмотру работника учреждения;
- Высокий уровень заболеваемости работника (злоупотребление больничными листами).

Примечание: Положение принимается на общем собрании коллектива образовательного учреждения. Срок действия данного Положения не ограничен. В данном Положении возможны изменения и дополнения

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению о материальном
стимулировании работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Новомарьясовская средняя
общеобразовательная школа-интернат»
с.Новомарьясово

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ДОПЛАТЫ

Работа по адаптированным программам (Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых) - не более 1,2 от базового оклада.

Учителям общеобразовательных организаций, осуществляющих обучение на хакасском языке (учителям хакасского языка и литературы, педагогам дополнительного образования, ведущих кружки по изучению хакасского языка) - 1,15 от базового оклада

Социальным педагогам, педагогам-психологам, (работающим с детьми из социально неблагополучных семей) – 1,1 от базового оклада)

Классное руководство:

1. Ежемесячное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам – 16000 рублей из фонда РФ;
2. Ежемесячное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам – 1600 рублей (от 14 детей и более, в зависимости от количества детей в классе) из фонда РХ;

Заведование учебным кабинетом – от 5% до 10%

Проверка письменных работ, проверка тетрадей:

1-4 классы:

от 1 до 13 обучающихся - 5%

от 14 обучающихся и более – 10%

5-11 классы: Русский язык от 1 до 13 обучающихся – 5%

от 14 обучающихся и более – 10%

Математика от 1 до 13 обучающихся - 5%

от 15 обучающихся и более – 10%

Иностранный язык от 1 до 13 обучающихся – 2,5%

от 14 обучающихся и более – 5%

История, обществознание, от 1 до 13 обучающихся – 1,5%

от 14 обучающихся и более – 2,5%

Физика от 1 до 13 обучающихся – 2,5%

от 14 обучающихся и более – 5%

Химия, от 1 до 13 обучающихся – 2,5%

от 14 обучающихся и более – 5%

ИЗО, информатика от 1 до 13 обучающихся – 1,5%

от 14 обучающихся и более – 2,5%

География, биология от 1 до 13 обучающихся - 1,5%

от 14 обучающихся и более – 2,5%