

Принято на общем
собрании трудового
коллектива
Протокол № 4
от 22.09.2025 г

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель представительного
органа работников ГКОУ АО
«В(с)ОШ № 10»
_____ С.А. Смирнов
«22» сентября 2025 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГКОУ АО
«В(с)ОШ № 10»
_____ Р.Р. Васильев
«22» сентября 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работникам
в ГКОУ АО «В(с)ОШ №10»
(1-03/01.4)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам Государственного казённого общеобразовательного учреждения Астраханской области «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 10» (далее - ОУ), (далее Положение) разработано в соответствии со ст. 28 Закона 273-ФЗ "Об образовании в РФ", Постановления правительства Астраханской области от 21 декабря 2022 года N 658-П «О системе оплаты труда работников государственных казенных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству образования и науки Астраханской области (с изменениями) – далее Постановление N 658-П.

1.2. Данное Положение является нормативным локальным актом ОУ и вводится с целью стимулирования деятельности работников ОУ, развития их творческой инициативы, повышения качества учебно-воспитательного процесса, укрепления и развития учебно-материальной базы.

1.3. Положение определяет общие виды и порядок материального стимулирования работников ОУ. Материальное стимулирование работников ОУ устанавливается самостоятельно и производится из фонда оплаты труда (далее ФОТ).

1.4. Стимулирующие выплаты назначаются в пределах утвержденного ФОТ ОУ.

1.5. Настоящее Положение определяет критерии оценки работы различных категорий работников ОУ. Размер разовых стимулирующих выплат определяется по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год с учётом размера личного вклада работника в организацию, проведение конкретных мероприятий и достижение конкретных результатов.

2. УСЛОВИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ

2.1. Обязательным условием стимулирующих выплат являются:

- добросовестное исполнение работником своих обязанностей;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся;
- отсутствие жалоб со стороны непосредственного руководителя работника, а также сотрудников воспитательного отдела ИК;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

2.2. Основания для уменьшения размеров стимулирующих выплат и снятия их с работника:

- недобросовестное отношение к своим должностным обязанностям;
- удаление учащихся с уроков;

- плохая посещаемость занятий учащимися закреплённого класса;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности и охраны труда;
- неудовлетворительное санитарное состояние кабинета, за который отвечает учитель; отсутствие на совещаниях и педсоветах без уважительных причин;
- нарушение требований режима в исправительных колониях.

2.3. При наличии у работника дисциплинарного взыскания, в течение всего срока действия дисциплинарного взыскания, размеры разовых стимулирующих выплат могут быть скорректированы в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.4. Работнику, проработавшему неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступающим в учебное заведение, находящимся в отпуске, на больничном листе и по другим причинам - выплата надбавок и доплат производится за фактически отработанное время.

3. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. Постоянные доплаты и надбавки работникам ОУ.

3.1.1. Выплата к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Доплата за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- за наличие высшей квалификационной категории – 35% от должностного оклада за фактический объем учебной нагрузки.
- за наличие первой квалификационной категории – 15% от должностного оклада за фактический объем учебной нагрузки.

Применение выплаты за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.1.2. Надбавка за почетное звание.

За почетное звание «Народный» - 30% от должностного оклада, ставки заработной платы.

За почетное звание «Заслуженный» - 20% от должностного оклада, ставки заработной платы.

За звание «Почетный работник» - 10% от должностного оклада, ставки заработной платы.

3.1.3. Надбавка молодым специалистам. Работникам в возрасте до 35 лет включительно выплачивается надбавка в размере 30% от должностного оклада за фактический объем учебной нагрузки при условии, что этот объем составляет не менее одной ставки. Надбавка выплачивается в течение трех лет с начала осуществления педагогической деятельности при условии заключения трудового договора с образовательной организацией:

- в соответствии с полученной квалификацией в сфере образования после окончания ими образовательной организации высшего образования и (или) окончания обучения по программе подготовки специалистов среднего звена в профессиональных образовательных организациях;
- при допуске к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;

- при допуске к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

3.1.4. надбавка за интенсивность и напряженность работы заместителю директора - 10% от должностного оклада, ставки заработной платы.

3.1.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет, начисляется исходя из оклада, ставки заработной платы работника ОУ без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно, одновременно с заработной платой.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

при стаже работы	в процентах от оклада (должностного оклада)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
свыше 10 лет	25

Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, исчисляется в соответствии с Порядком выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам государственных казенных учреждений астраханской области, подведомственных министерству образования и науки Астраханской области (утв. Постановлением Правительства Астраханской области от 21.12.2022 № 658-П).

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

- периоды работы в федеральных органах государственной власти, а также в органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления;
- периоды работы в организациях и на предприятиях всех форм собственности и видов экономической деятельности на должностях, знания и опыт работы на которых необходимы для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностными инструкциями;
- время работы в аппарате профсоюзных органов всех уровней (до 31 декабря 1991 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;
- время работы в аппарате партийных органов всех уровней (до 14 марта 1990 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;
- время работы в должности старшего пионервожатого в период до 01.04.91;
- время работы на должности военного руководителя и руководителя допризывной подготовки в период до 01.09.94;
- время, когда работник учреждения фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработка плата полностью или частично, а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу с последующим восстановлением на работе;
- время, когда работник учреждения не работал, но сохранял за собой место работы (должность) и получал пособие по государственному социальному страхованию;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- время обучения работников учреждения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, если они работали в учреждении до поступления на учебу;
- время периода регистрации в государственных учреждениях службы занятости, в течение которого в установленном законом порядке производилась выплата пособия по безработице, при условии, если вышеперечисленному периоду предшествовала и за ним непосредственно следовала работа, дающая право на ежемесячную надбавку за выслугу лет;
- время нахождения на действительной военной службе.

Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) информация о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника ОУ, оформленная в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Доплаты и надбавки, установленные директору ОУ приказом министра образования и науки Астраханской области.

3.3. Разовые выплаты работникам ОУ.

3.3.1. Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество работы устанавливается ежемесячно приказом директора ОУ в размере не более средней заработной платы работника. Решение о надбавке за интенсивность, высокие результаты и качество работы принимается директором ОУ с учетом мнения комиссии по материальному стимулированию труда работников ОУ.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность, высокие результаты и качество работы устанавливаются директором ОУ с учетом мнения комиссии по вопросам оплаты труда работников ОУ.

Надбавка за высокую результативность работы и интенсивность труда выплачивается:

1. учителям и другим работникам ОУ за организацию и проведение открытых уроков, общешкольных, классных и внеклассных мероприятий, активное участие в работе педагогических советов, конференций, семинаров;
2. учителям за инновационную деятельность, разработку авторских учебных программ, методических разработок, внедрение передового педагогического опыта;
3. учителям и другим работникам ОУ за использование в своей деятельности компьютерных технологий и работу с электронными ресурсами;
4. учителям и другим работникам ОУ за высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов, сбор и систематизация информации об учащихся, участие в работе совета воспитателей отряда, проведение занятий с осужденными в карантинном отделении);
5. учителям и другим работникам ОУ за образцовое содержание кабинета, его ремонт и оформление.
6. учителям и другим работникам ОУ, за организацию и проведение учета осужденных, подлежащих обязательному обучению.

3.3.2. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие и учебный год могут выплачиваться в соответствии с представленными в таблице критериями оценки профессиональной деятельности работника.

КРИТЕРИИ и ПОКАЗАТЕЛИ	Балл	Сроки анализа информ.	Вид и Сроки решения о Выплатах
I. Научно-теоретическая и методическая деятельность. Использование современных педагогических технологий			
За участие в городских и областных конференциях, семинарах.	3	декабрь, май	к премии II, IV кв.
За подготовку выступлений на педагогических советах, методических семинарах, мастер-классах.	2		
За обобщение опыта и создание портфолио.	2		
За создание УМК дисциплины.	2		
За разработку программы факультативного курса.	2		
За активное использование в своей деятельности ИКТ	2		
За участие в профессиональных конкурсах (проектах, программах).	2		
За получение призового места в профессиональном конкурсе	3		
За подготовку победителя или призёра творческого/интеллектуального конкурса (олимпиады)	3		
За повышение уровня профессиональной квалификации и профессиональную переподготовку	2		
За работу в творческих группах по реализации школьных проектов.	2		
За публикации в бумажных и электронных СМИ.	2		
За освоение учителем современных образовательных технологий.	2		
II. Учебно-воспитательная работа			
Процент качества знаний учащихся класса по итогам полугодия или по итогам года превышает средний процент качества знаний по школе.	1	декабрь, май	к премии II, IV кв.
Количество «2» по итогам года в сравнении с предыдущим годом (по классам, в которых учитель работает не менее 2-х лет) уменьшилось.	1		
За проведение на высоком уровне воспитательных мероприятий	1		
За отсутствие фактов выбытия учащихся из класса без уважительных причин.	1		
За работу по выпуску предметной газеты (участие в выпуске школьной газеты).	2		
За результативную внеклассную работу по предмету.	2		
Работа учителя в СВО исправительного учреждения	1		

III. Организация учебного процесса и повышение профессионально-правовой культуры.				
		2 1	декабрь, май	к премии II, IVкв.
За работу по ремонту и оформлению кабинета.				
За соблюдение требований ТБ, охраны труда, пожарной безопасности.				
За активную работу по набору и комплектованию классов.	1			
За создание психологически-комфортных условий организации совместной деятельности	1			
За участие в укреплении материальной базы школы.	1			
За активную работу по организации и проведению экзаменов.	1			
IV. Качественное ведение школьной документации				
За качественное и своевременное предоставление информационных материалов, планов, отчетов и т.д.	1 1	декабрь, май		к премии II, IVкв.
За качественную и своевременную работу со школьной документацией в рамках своих должностных обязанностей				
V. Работа не предусмотренная функциональными обязанностями работника				
Работа, не предусмотренная перечнем показателей, но необходимая для работы школы, выполняемая по поручению директора; организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения, за высокий уровень исполнительской дисциплины.	1	декабрь, май		к премии II, IVкв.
Всего баллов	48			

За количество баллов от 20 и выше выплачивается 100% премии

За каждый недобранный балл до 20 премия уменьшается на 500 руб.

4. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ

4.1. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления всех видов стимулирующих выплат рассматриваются в установленном законодательством Российской Федерации порядке.