|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО:** |  | **УТВЕРЖДАЮ:** |
| Первичная профсоюзная организация |  |  |
| (название организации)Председатель |  | (название организации) |
| (Ф.И.О.)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(подпись) |  | (должность Ф.И.О. руководителя)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(подпись) |
| Протокол от \_\_\_\_.\_\_\_\_.2022 №\_\_\_\_ |  | Приказ от \_\_\_\_.\_\_\_\_.2022 № \_\_ |

**положение**

**О НАЗНАЧЕНИИ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

**Работникам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(полное наименование образовательной организации в соответствии с Уставом)

**1. Общие положения**

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_ (далее – организация) устанавливаются настоящим Положением, а каждому конкретному работнику - трудовым договором с ним (дополнительным соглашением к трудовому договору) с учетом разработанных в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, *а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.*

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера является **успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде**,а также инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательной организацией с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере.

Решение о назначении выплат стимулирующего характера каждому работнику принимается руководителем образовательной организации с учетом установленных показателей и критериев оценки эффективности ее деятельности, предложений Комиссии по стимулированию образовательной организации.

Показатели (критерии) оценки эффективности труда отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), в том числе по совместительству, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

**2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

**Для педагогических работников основанием для установления стимулирующих выплат за интенсивность является**:

1) наполняемость классов (групп), превышающая среднюю по образовательной организации (1 % от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) за двух обучающихся (воспитанников) сверх средней наполняемости);

2) первый год обучения или подготовка обучающихся к Государственной итоговой аттестации (5 % от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы);

3) наличие в классе (группе) обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и работа по двум или более рабочим программам (5 % от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе по двум рабочим программам, дополнительно по 2 % от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за третью, четвертую и т. д. рабочую программу).

**Для административно-управленческого персонала (далее – АУП) выплаты за интенсивность** устанавливаются руководителем персонально с учетом масштаба управления и сложности выполняемой работы в пределах 15 % части фонда оплаты труда, направляемой на установление стимулирующих выплат АУП.

**Для учебно-вспомогательного персонала (далее – УВП) и младшего обслуживающего персонала (далее – МОП) выплаты за интенсивность** устанавливаются с учетом сложности, напряженности, особого режима и графика работы персонально, если интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательной организации норм труда в пределах 15 % части фонда оплаты труда, направляемой на установление стимулирующих выплат, соответственно, УВП и МОП.

**Для педагогических работников основанием для установления стимулирующих выплат за высокие результаты является** подготовка не менее \_\_ победителей (призеров) конкурсов (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_), олимпиад (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_), конференций (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_), реализация авторских программ в течение предыдущего учебного года.

Конкретные размеры стимулирующих выплат за высокие результаты устанавливаются по предложению Комиссии по стимулированию (на основании протокола) персонально каждому педагогическому работнику в пределах 15 % части фонда оплаты труда, направляемой на установление стимулирующих выплат педагогическим работникам.

**Для АУП, УВП, МОП стимулирующие выплаты за высокие результаты** устанавливаются с учетом результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для организации, по предложению Комиссии по стимулированию (на основании протокола) персонально каждому работнику в пределах 15 % части фонда оплаты труда, направляемой на установление стимулирующих выплат работникам соответствующей профессиональной группы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок (для педагогических работников – на учебный год) и выплачиваются ежемесячно. Конкретные основания установления выплаты, а также ее размер определяются трудовым договором с работником.

**3. Выплаты за качество выполняемых работ**

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный».

Размер выплат за качество выполняемых работ составляет:

- 1500 рублей за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный»;

- 3000 рублей за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный».

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается конкретному работнику трудовым договором, выплата производится ежемесячно.

**4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет**

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в данной образовательной организации.

Размер выплаты за стаж работы в организации составляет:

- 5 % от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при стаже от 5 до 10 лет;

- 10 % от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при стаже более 10 лет.

Размер выплат за стаж непрерывной работы устанавливается конкретному работнику трудовым договором, выплата производится ежемесячно.

**5. Премиальные выплаты по итогам работы**

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников образовательной организации. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Выплатам по итогам работы устанавливаются работникам за **успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей в соответствующем периоде**. Основой для разработки показателей эффективности по каждой должности является должностная инструкция работника.

**Показатели оценки эффективности работы по должности «учитель»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель эффективности** | **Размер выплаты, рублей** | **Периодичность выплаты** |
| 1. | Стабильная динамика учебных достижений обучающихся | 500 | ежемесячно при выполнении показателя |
| 2. | Положительная динамика учебных достижений обучающихся | 500 | ежемесячно при выполнении показателя |
| 3. | Использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения | 500 | ежемесячно при выполнении показателя |
| 4. | Разработка индивидуальных учебных планов обучающихся | 800 | ежемесячно при выполнении показателя |
| 5. | Применение цифровых образовательных ресурсов | 500 | ежемесячно при выполнении показателя |
| 6. | Обоснованный выбор учебно-методического обеспечения | 400 | ежемесячно при выполнении показателя |
| 7. | Применение при организации учебно-воспитательного процесса достижений в области педагогики и психологии | 500 | ежемесячно при выполнении показателя |
| 8. | Применение при организации учебно-воспитательного процесса достижений в области возрастной психологии и школьной гигиены | 500 | ежемесячно при выполнении показателя |
| 9. | Участие в разработке образовательной программы по предмету (курсу) | 800 | ежемесячно при выполнении показателя |
| 10. | Организация разнообразных видов деятельности обучающихся в процессе обучения | 500 | ежемесячно при выполнении показателя |
| 11. | Развитие мотивации, познавательного интереса обучающихся к изучаемому предмету (курсу) | 500 | ежемесячно при выполнении показателя |
| 12. | Организация самостоятельной исследовательской деятельности обучающихся | 800 | ежемесячно при выполнении показателя |
| 13. | Реализация проблемного обучения | 800 | ежемесячно при выполнении показателя |
| 14. | Обеспечение связи обучения по предмету (курсу, программе) с практикой | 500 | ежемесячно при выполнении показателя |
| 15. | Обеспечение достижения и подтверждения обучающимися уровней образования (образовательных цензов) | 800 | ежемесячно при выполнении показателя |
| 16. | Оценивание эффективности и результатов обучения обучающихся по предмету (курсу, программе), с учетом освоения знаний, овладения умениями, развития опыта творческой деятельности, познавательного интереса обучающихся (анализ результатов контрольных мероприятий) | 500 | ежемесячно при выполнении показателя |
| 17. | Поддержание учебной дисциплины, режима посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся | 500 | ежемесячно при выполнении показателя |
| 19. | Ведение и своевременное заполнение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся | 500 | ежемесячно при выполнении показателя |
| 20. | Внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении | 500 | ежемесячно при выполнении показателя |
| 21. | Участие в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы | 800 | ежемесячно при выполнении показателя |
| 22. | Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса | 500 | ежемесячно при выполнении показателя |
| 23. | Осуществление связи с родителями (лицами, их заменяющими). | 500 | ежемесячно при выполнении показателя |
| 24. | Выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности | 400 | ежемесячно при выполнении показателя |
| 25. | Анализ эффективности и результатов обучения обучающихся по предмету (курсу, программе) | 800 | ежемесячно при выполнении показателя |

**Примечание:** показатели оценки эффективности работы определяются образовательной организацией самостоятельно на основании должностной инструкции по каждой должности отдельно.

В целях социальной защищенности работников образовательной организации и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя применяется единовременное премирование работников:

1) при награждении государственными наградами Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации;

2) при награждении государственными наградами, наградами Свердловской области, наградами органов местного самоуправления;

3) в связи с празднованием Дня учителя;

4) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

5) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

6) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом организации, принятым руководителем организации с учетом обеспечения финансовыми средствами и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии - с учетом мнения иного представительного органа работников организации.

Работодатели вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом организации, принятым руководителем организации с учетом обеспечения финансовыми средствами и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии - с учетом мнения иного представительного органа работников организации, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.