

Рассмотрено
на заседании
педагогического совета
Протокол №4
от 28.03.2021 г.



Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №6» г. Дербент

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений". Письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 N АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности" (вместе с "Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников Приложение", утв. Минобрнауки России 18.06.2013), Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 N 818 (ред. от 17.09.2010) Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях, Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года №25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года N 117 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан", постановлением Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 года N 345 (в редакции от 30.11.2016 г. №367) «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении министерства образования и науки Республики Дагестан».

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счёт средств фонда стимулирования труда общеобразовательного учреждения.

Установление стимулирующих выплат осуществляется органами самоуправления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Орган самоуправления создает специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов самоуправления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения по результатам труда прилагается. Директор школы дважды в течение текущего учебного года на заседаниях, проводимых соответственно в январе и в сентябре,

представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом, обеспечивающим государственнообщественный характер управления образовательным учреждением вопроса о стимулировании работников, устанавливается соответствующим регламентом. Стимулирующие выплаты руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения.

1. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам

1.1. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ; за стаж непрерывной работы; премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Установление стимулирующих выплат осуществляется органами самоуправления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Орган самоуправления создает специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов самоуправления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств фонда стимулирования труда общеобразовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

1.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

1.3. К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы относятся:

а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания: лицам, награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 20% оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком «Почетный работник общего образования Республики Дагестан» - 10% оклада (должностного оклада);

б) стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые три года работы в размере 15 процентов от оклада.

Молодым считается дипломированный специалист, который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу учреждения.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Надбавка за стаж педагогической работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения.

Директор учреждения несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж педагогической работы работникам учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работником учреждения, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на ежемесячную надбавку к должностному окладу за стаж педагогической работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

Порядок и размер исчисления стимулирующих выплат за стаж педагогической работы утверждается приказом Министерства образования и науки Республики Дагестан.

1.5. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждений за:

- официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе;
- официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе;
- организацию внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов;
- участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях;
- авторские программы разного типа;
- образцовое содержание кабинета;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;

1.6. работники учреждений могут быть премированы:

а) в случае поощрения:

- Правительством Республики Дагестан – в размере до 1, % оклада (должностного оклада);
- Президентом Республики Дагестан – в размере до 2 окладов (должностных окладов);
- Правительством Российской Федерации - в размере до 2 окладов (должностных окладов);
- Президентом Российской Федерации - в размере до 3 окладов (должностных окладов);

б) при награждении:

орденами и медалями Российской Федерации - в размере до 3 окладов (должностных окладов); ведомственными наградами:

Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) – в размере до 1,5 оклада (должностного оклада);

Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Дагестан – в размере до 1 оклада (должностного оклада);

1.7. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, работников учреждения, включающее в себя конкретный перечень критериев и размеры выплат стимулирующего характера, утверждается приказом директором школы.

На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами самоуправления учреждения разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Указанный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается директором школы.

2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда

2.1. Орган, обеспечивающий государственно-общественный характер управления образовательным учреждением в соответствии со своими полномочиями, руководствуясь Положением о выплатах стимулирующего характера работникам школы, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников школы. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и устанавливается весовое значение каждого критерия в баллах (см. приложение)

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда на уровне общеобразовательных учреждений распределяется следующим образом:

- 20% составляет фонд директора, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, также юбилеев, неработающих в школе пенсионеров, оказание материальной помощи. Выплаты из фонда директора производятся по мере необходимости. Директор согласует с председателем профкома кандидатуры и размер выплат, осуществляемых из фонда директора.

- 80 % фонд, который распределяет органом, обеспечивающим государственно общественный характер управления образовательным учреждением.

2.3. Источником формирования фонда стимулирования являются фиксированная стимулирующая часть фонда оплаты труда, экономия фонда оплаты труда, неиспользованный премиальный фонд предыдущего премиального периода, средства, высвобождаемые в результате оптимизации штатного расписания в течение календарного года, привлеченные внебюджетные средства.

3. Расчет стимулирующих выплат

3.1. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов (полугодий), что позволяет учитывать динамику образовательных достижений.

3.2. Устанавливается следующий порядок определения размера стимулирующих выплат:

- производится подсчет баллов, полученных работниками школы при оценке их профессиональной деятельности;
- месячный размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников делится на полученную общую сумму баллов, в результате чего выводится денежный вес каждого балла;
- полученный вес умножается на сумму баллов каждого работника, в результате чего определяется размер стимулирующих выплат работнику за месяц;
- очередной отпуск работников оплачивается исходя из их средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты.

4. Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников

Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №6» г. Дербента – локальный нормативный акт, устанавливающий порядок реализации принятого и действующего в образовательном учреждении Положения о выплатах стимулирующего характера работникам школы.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы принимает решение о распределении стимулирующей части оплаты труда работников, директор своим приказом утверждает решение комиссии.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются на заседаниях комиссии школы в течение текущего учебного года – в сентябре и январе согласно критериям. Данные заседания проводятся в соответствии с действующим Положением.

На указанных выше заседаниях комиссия школы рассматривает и утверждает простым большинством голосов:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику – денежный вес одного балла оценки его профессиональной деятельности;
- минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка;
- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников за истекший ежемесячный период, в котором отражены полученные суммы баллов оценки профессиональной деятельности каждого работника;
- рассчитанные на предстоящий период, исходя из основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размеры стимулирующей надбавки каждому работнику (в пределах утвержденного на предстоящее полугодие общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда).

5. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников проводятся индивидуально для каждого работника в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам школы. Государственно общественный характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников обеспечивается гласность и прозрачность этих процедур.

6. Формы, критерии, показатели, порядок и процедура государственно общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности определяются Положением о выплатах стимулирующего характера работникам школы и регламентом мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы.

7. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы учитываются следующие результаты:

- официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций различного типа, достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе;
- результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые директором Школы, методическим советом;
- итоги общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые органами самоуправления (родительский комитет, ученический комитет) в форме результатов анкетирования родителей и учащихся. Цель анкетирования родителей в этом случае заключается не в том, чтобы они дали прямую оценку деятельности учителя, а в том, чтобы они выразили свое отношение к нему с точки зрения родителя и могли высказать свое мнение о нем как о воспитателе. Цель анкетирования обучающихся – получение сведений об отношении к учителю в соответствии со степенью удовлетворенности изучением преподаваемого им предмета.

8. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах, утверждает его содержание на своем заседании и доводит информацию до сведения работников.

С момента доведения до сведения работника оценочного листа он в течение 10 дней вправе подать, а комиссия обязана принять, обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана осуществить проверку заявления работника и дать обоснованный ответ. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания и (или) факта допущения технических ошибок, повлекших неверную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

На основании этих листов (в сентябре и в декабре) комиссия школы своим решением устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда на предстоящие полгода (сентябрь – декабрь и январь – август соответственно).

9. Работнику, которому объявлен выговор, приказом директора не выплачиваются стимулирующие выплаты до конца отчетного периода.

10. Настоящее Положение разработано на основании следующих документов: - трудового кодекса Российской Федерации.

- Положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан.

Критерии стимулирования педагогических работников
МБОУ СОШ№6 за 2 полугодие 2023-2024 уч. год.

ФИО _____

| Критерии | Расчет показателей | Баллы | Период начисления | Самооценка | Оценка комиссии |
|--|---|------------------|-------------------|------------|-----------------|
| 1. Интенсивность и высокие результаты работы. | | | | | |
| Участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ | Участие в нацпроектах | от 1 до 3 баллов | полугодие | | |
| | | | | | |
| Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения | Открытые уроки городского уровня | 2 | полугодие | | |
| | Открытые уроки школьного уровня | 1 | полугодие | | |
| Интенсивность работы на сайте Дневник.ру | Ежедневно | от 1 до 3 баллов | полугодие | | |
| Коэффициент сложности по предметам | математика – 1,1 иностранный язык, ОИВТ – 1,0 физика, химия – 0,9 русский язык, литература – 0,8 история, ОСЦ – география, биология – 0,6 физкультура, ОБЖ – 0,5 труд – 0,4 черчение – 0,3 ИЗО – 0,2 музыка – 0,1. Нач школа- 1 | от 0,1 до 1,1 | полугодие | | |

4. Премialsные выплаты по итогам работы

| | | | | | |
|---|---|------------------|-----------|--|--|
| Достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе. | Респ. Уровень Победитель Призер участие | 3 2 1 | полугодие | | |
| | Город. Уровень Победитель Призер | 3 2 | полугодие | | |
| Разработку программ кружков и факультативов. (с рецензией) | Разработка авторской программы | до 3 баллов | полугодие | | |
| Достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе. | Муниципальный этап Победитель | 3 | полугодие | | |
| | Призер | 2 | полугодие | | |
| | Участник | 1 | полугодие | | |
| | Региональный этап Победитель | 4 | полугодие | | |
| | Призер | 3 | полугодие | | |
| | Участник | 2 | полугодие | | |
| Участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях. | Сертификаты, удостоверения, подтверждающий материал. | от 1 до 2 баллов | полугодие | | |
| Разработка и применение рецензированных авторских программ | Наличие программы | от 1 до 3 баллов | полугодие | | |
| Высокий уровень организации и поведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся (ОГЭ и ЕГЭ) | Качество от 60% до 70% | 3 балла | полугодие | | |
| | от 71% до 80% | 4 балла | полугодие | | |
| | от 81% и выше | 5 баллов | полугодие | | |
| Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах. | - | 5 баллов | полугодие | | |

| | | | | | |
|---|----------------|------------------|----------------|--|--|
| качественное ведение документации | - | от -1 до 1 балла | полугодие | | |
| Отсутствие жалоб со стороны родителей | - | от -1 до 1 балла | полугодие | | |
| Предметная или методическая выставка | - | от 1 до 3 баллов | полугодие | | |
| Итого: | | | | | |
| 3.Качество выполняемой работы | | | | | |
| Наличие почетного звания: «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник сферы образования РФ | Приказ | 10% от оклада | В течение года | | |
| Работа молодого специалиста | До 3 лет | 20% от оклада | В течение года | | |
| 4.Стаж непрерывной работы. | | | | | |
| От 3 до 5 лет | Трудовая книга | 2% | В течение года | | |
| От 5 до 10 лет | Трудовая книга | 3% | В течение года | | |
| От 10 до 15 лет | Трудовая книга | 4% | В течение года | | |
| Свыше 15 лет | Трудовая книга | 5% | В течение года | | |

Общий итог: Баллы _____ Надбавка в % стаж _____ % звание _____

Согласен (а) : _____