

ПРИНЯТО
общим собранием трудового
коллектива
МКОУ «СОШ №5 им.Героя России
Мусалаева Т.О.»
Протокол от 09.01 2025г.
№ 6

УТВЕРЖДЕНО
директором
МКОУ «СОШ №5 им.Героя России
Мусалаева Т.О.»
Магомедова А.Б.
«09» 01 2025г.



**Положение о порядке распределения
стимулирующей части фонда оплаты труда
работников образовательного учреждения
МКОУ «СОШ №5»
им. Героя России Мусалаева Т.О.**

Положение
о выплатах стимулирующего характера педагогических работников
МКОУ «СОШ 5 им. Героя России Мусалаева Т.О»

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, уставом школы и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам МКОУ «Средняя общеобразовательная школа № 5». Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам школы, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников школы к более качественному, эффективному, результативному труду.

Статья 144 РФ Стимулирующие выплаты «Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором. Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления. Главная цель выплат стимулирующего характера стимулирование работника учреждения к более эффективному, качественному труду. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом критериев и показателей результатов труда работника за год. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда того учреждения образования, где они работают.

2. Размеры и виды стимулирующих выплат.

Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится ежемесячно (сентябрь - июнь), что позволяет учитывать динамику учебных достижений. Размер стимулирующих выплат каждому работнику определяется следующим образом.

- 2.1. Производится подсчет баллов ежемесячно по максимально возможному количеству критериев на основе данных, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности работника в рамках внутришкольного контроля. Полученные баллы умножаются на коэффициент, учитывающий размер ставок заработной платы работников.
- 2.2. Баллы, полученные всеми работниками с учетом выше указанного коэффициента, суммируются.

2.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на данное время, делится на общее количество баллов. Таким образом определяется денежное содержание каждого балла в рублях.

2.4. Этот показатель умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующей выплаты каждому работнику за период с сентября по июнь (ежемесячно).

2.5. Мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по установленным критериям и показателям производится в течение всего учебного месяца. Подсчет сумм баллов и определение размера стимулирующих выплат производится в конце месяца. При этом для оценки успешности учебной работы учителей можно использовать как итоговые оценки по предмету за отчетный период (полугодие), так и результаты административных или муниципальных срезов знаний и контрольных работ. Предпочтительным является использование внешней по отношению к учителю оценки учебных достижений учащихся: результаты ЕГЭ, новой формы аттестации выпускников основной школы, административных контрольных работ и т.п., что позволит более объективно оценить работу учителя.

2.6. Выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется единовременно, соответственно ежемесячно, на основании приказа директора школы. Результаты мониторинга профессиональной деятельности работников школы и распределение стимулирующих выплат рассматриваются и утверждаются Управляющим советом.

2.7. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы, в котором учтены стимулирующие выплаты.

2.8. Размер стимулирующих выплат определяется личным трудовым вкладом с учетом конкретных результатов работы школы и максимальными размерами не ограничивается. Размер выплат, кроме обязательных надбавок, устанавливается в зависимости от размера имеющихся средств и меняется с увеличением фонда стимулирования.

2.9. Обязательные стимулирующие надбавки устанавливаются в абсолютных величинах или в процентном соотношении к ставке в соответствии с законами Российской Федерации, Республики Дагестан. К обязательным стимулирующим выплатам относятся:

- надбавки за непрерывный стаж работы в образовательных учреждениях;
- надбавки за наличие ученой степени кандидата и доктора наук; надбавки за почетные звания «заслуженный» и «народный» Российской Федерации и Республики Дагестан;
- надбавки за профессиональные знаки отличия РФ и РД;
- надбавки за заведование учебными кабинетами, мастерскими, руководство методическими предметными объединениями и кафедрами; творческими группами; за работу в федеральном, республиканском и муниципальном эксперименте. Перечень обязательных стимулирующих надбавок может меняться с изменениями в законодательстве Российской Федерации и Республики Дагестан.

2.10. Персональные стимулирующие надбавки к окладу устанавливаются высококвалифицированным работникам, в которых заинтересовано Руководство учреждения для их закрепления. Персональные стимулирующие надбавки могут устанавливаться педагогам, осуществляющим профильное, углубленное обучение и профессиональную подготовку обучающихся.

2.11. Стимулирующие доплаты за экспериментальную работу, внедрение педагогических инноваций устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, в процентном соотношении к ставке или в абсолютных величинах по решению Управляющего совета.

3. Порядок стимулирующих выплат.

3.1. Обязательные стимулирующие надбавки утверждаются приказом Директора школы и являются постоянной денежной выплатой к должностному окладу.

3.2. Персональные стимулирующие надбавки утверждаются на заседании Управляющего совета начале учебного года по представлению директора школы и закрепляются в трудовом договоре (контракте) и являются постоянной денежной выплатой к должностному окладу.

3.3. Премии устанавливаются по решению Управляющего совета по Представлению Директора и по решению комиссии по премиям.

В состав комиссии по премиям входят представители профсоюзной организации, руководители методических предметных объединений, представителей администрации (заместителей директора по УВР, МР, ВР) родительской общественности и школьного самоуправления учащихся. Комиссия формируется один раз в год и утверждается решением Управляющего совета. Комиссия является коллегиальным органом, принимающим окончательное решение в рамках своей компетенции. Члены комиссии осуществляют свою деятельность безвозмездно на общественных началах. Задачами комиссии по премиям являются определение рейтинга учителей и других работников в соответствии с критериями профессионального портфолио педагогического работника и картой результативности и эффективности труда учителя и других работников школы и назначение премий работникам в соответствии с достигнутым рейтингом и в пределах выделенного финансирования.

3.4. Премирование за высокие результаты, качественные показатели труда и стимулирующие доплаты за экспериментальную работу, внедрение педагогических инноваций оформляются приказом директора школы.

Надбавки и доплаты могут быть отменены или изменены за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение устава школы, правил внутреннего распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов до истечения срока действия приказа об их установлении. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

4. Показатели и критерии расчета стимулирующих выплат педагогам.

4.1 Определение итогового коэффициента стимулирующих выплат производится с учетом общего количества набранных баллов по группам качественных показателей результативности труда педагогических работников.

Данная группа показателей представляет собой оценку основных параметров, определяющих степень реализации профессиональных задач педагогического работника:

- качество образовательной деятельности;
- качество воспитательной и внеурочной деятельности; -участие в методической работе;
- использование ИКТ в учебном процессе;
- качество работы с регламентной документацией;
- общественная деятельность педагога

4.2 Качественные показатели результативности труда педагогических работников.

4	Руководитель профсоюза	0,2 (В течении года)									
5	Руководитель страницы в инстаграм	0,5 (В течении года)									
6	Дежурство по школе	0,1 за каждое дежурство									
7	Положительная динамика уровня и качества обученности по итогам админ.контр.работ	0,3 За четверть									
8	Подготовка к ГИА, ЕГЭ	0,2 (В течении года)									
9	Школьные мероприятия, открытые уроки, внеклассные мероприятия, открытые классные часы с приглашением администрации школы	В школе 0,1 Города 0,2 Региона 0,3 Всероссийский 0,4 одноразово									
10	Выступления	На педсовете 0,1 В городе 0,2 метод совет города 0,3									
11	Статья в газету «Дружба», «Учитель Дагестана», «Орленок».	0,2 за каждую публикацию Одноразово									
12	Кл.рук класса, награжденного кубком, грамотой	0,2 одноразово									
13	Организация городского семинара	0,5 Одноразово									
14	Ведение школьной документации Заполняется администрацией школы соответствии с нормативными требованиями	0,2 1 раз в четверть									
15	Категория	Высшая 0,2 Первая 0,1									
	ИТОГО										

Рассмотрено и принято на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от 09.01.2025г.