

«ПРИНЯТО»
общим собранием
трудового коллектива
протокол № 8 от 29.03.2019 г.

«СОГЛАСОВАНО»
с председателем
Профкома школы
Гилатовой С.Б.



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения
стимулирующей части фонда оплаты труда
работников образовательного учреждения
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«СОШ № 9 г.Каспийска,
имени Героев России – пограничников»

г. Каспийск, 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9 г. Каспийска имени Героев России – пограничников»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение вводится с целью установления порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, показателей и критериев качества, результативности труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9 г. Каспийска имени Героев России – пограничников»

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании, постановлением Правительства Республики Дагестан от 27 апреля 2009 года №117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», постановлением Правительства РД от 27 февраля 2019 года №28 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан».

2. Условия стимулирования

2.1. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера государственных учреждений Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года №117, работникам муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Каспийск» 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 (за наличие звания, за стаж педагогической работы и молодому специалисту) или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда, премиальные выплаты).

Установление стимулирующих выплат осуществляется органами самоуправления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Орган самоуправления создает специальную комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, в которую входит руководитель учреждения, представители органов самоуправления, методического совета и профсоюзной организации. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений ГО «город Каспийск», а также на предоставление бюджетным и автономным учреждениям ГО «город Каспийск»

232
субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам на соответствующий финансовый год, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

2.2. 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.

Критерии оценки деятельности за интенсивность и высокие результаты работы приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.3. 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", «Отличник образования РФ (РСФСР) - 10 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком «Отличник образования РД», «"Почетный работник образования РД" - 10 процентов оклада (должностного оклада);

Руководителям учреждений и их заместителям производится оплата за наличие почетного звания только в том случае, если они ведут учебную нагрузку, за часы учебной нагрузки. Оплата производится от ставки заработной платы пропорционально отработанному времени.

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному, имеющему наибольшее значение

б) стимулирующие выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса (подготовка спортсменов, показавших высокие спортивные достижения и результаты на соревнованиях) устанавливаются – до 50 процентов оклада (должностного оклада);

в) стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы в размере 20 процентов от оклада.

Молодым считается дипломированный специалист (в том числе бакалавр, магистр вне зависимости от формы обучения), который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному (педагогическому) персоналу учреждения;

г) стимулирующие выплаты ежемесячно водителям автомобилей всех типов, имеющим:

1-й класс - 15 процентов оклада (должностного оклада);

2-й класс – 5 процентов оклада (должностного оклада).

2.4. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за продолжительность педагогической работы в учреждениях образования.

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

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на

283
получение выплаты за стаж 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 выплату к должностному окладу за стаж педагогической работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

Руководитель учреждения несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работникам учреждений.

Размер исчисления стимулирующих выплат за стаж педагогической работы определен в следующих размерах от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом учебной нагрузки:

От 3 до 5 лет – 2%

От 5 до 10 лет – 3%

От 10 до 15 лет – 4%

Свыше 15 лет – 5%

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

официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе;

разработку программ кружков и факультативов;

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;

создание сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов, в рамках профильного обучения, утвержденных внешними рецензентами;

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;

качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);

сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;

обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;

внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;

качественное ведение документации на основании актов внешнего контроля;

отсутствие жалоб со стороны работников.

Критерии оценки деятельности по итогам работы приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.6. Работники учреждений могут быть премированы:

а) в случае поощрения:

Правительством Республики Дагестан - в размере 10 000 рублей;

Главой Республики Дагестан - в размере 15 000 рублей;

Правительством Российской Федерации - в размере 15 000 рублей;

Президентом Российской Федерации - в размере 20 000 рублей;

234
б) при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере 20 000 рублей;

Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) - в размере 10 000 рублей

Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Дагестан - в размере 5 000 рублей.

Почетной грамотой Администрации городского округа «город Каспийск» - в размере 5 000 рублей.

2.7. В пределах экономии фонда оплаты труда могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы и высокое качество выполняемых работ и единовременные премии приказом руководителя учреждения в фиксированных денежных суммах или процентном отношении, издаваемым по представлению Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.8. Основанием для поощрительных выплат работникам образовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утвержденных пунктами 2.2. и 2.5. настоящего Положения. Критерии оцениваются в установленных баллах.

2.9. В начале расчетного периода (календарного года) определяется денежный вес одного балла. Для этого размер стимулирующей части ФОТ образовательного учреждения, запланированного на год, делится на общую сумму баллов (отдельно по всем категориям работников).

2.10. При наличии экономии фонда оплаты труда может производиться единовременное премирование работников за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.

Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа руководителя учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.11. Если на работника образовательного учреждения налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

2.12. Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются уволенным работникам, работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, в личном отпуске.

2.13. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения могут устанавливаться распоряжением администрации городского округа «город Каспийск» по представлению начальника управления образованием ежеквартально.

2.14. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, создаваемой на основании приказа руководителя учреждения.

2.15. 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 руководителем учреждения. Перечень показателей и критериев может быть дополнен по предложению педагогического совета образовательного учреждения, первичной

профсоюзной организации не чаще одного раза в год в начале расчетного периода.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета городского округа «город Каспийск», могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять:

для педагогических работников общеобразовательных учреждений - не менее 5 процентов;

для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений - не менее 5 процентов;

для педагогических работников учреждений дополнительного образования - не менее 5 процентов;

для лиц, занимающих другие должности - не менее 5 процентов.

3. Организация деятельности Комиссии

3.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением педагогического совета образовательного учреждения, которое утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

3.2. Состав комиссии избирается на заседании общего собрания трудового коллектива и согласовывается с профсоюзной организацией и руководителем образовательного учреждения.

3.3. В состав Комиссии могут входить члены администрации образовательного учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, родители.

3.4. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

3.6. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, руководителем образовательного учреждения.

3.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос.

3.8. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем, секретарем Комиссии и председателем профкома.

3.9. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

4. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения.

4.1. Педагоги и штатные сотрудники образовательного учреждения представляют в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями. Ответственность за достоверность информации педагогов возлагается на заместителей руководителя образовательного учреждения.

4.2. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет

138

итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в 3-х дневный срок.

4.3. Комиссия обязана ознакомить коллектив сотрудников с итоговыми оценочными листами.

4.4. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям руководителю образовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

4.5. Руководитель образовательного учреждения инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3-х дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

4.6. На основании произведенного Комиссией расчета с обоснованием, после знакомства работников с итоговым оценочным листом, оформляется протокол, который передается администрации образовательного учреждения. На основании протокола руководитель издает приказ о стимулирующих выплатах работникам образовательного учреждения.

4.7. Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам и штатным сотрудникам школы устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов:

а) вычисление суммы баллов, полученных педагогом или штатным сотрудником;

б) вычисление стоимости одного балла по формуле:

для педагогов - общий стимулирующий фонд педагогов делится на сумму баллов всех педагогов;

для штатных сотрудников - общий стимулирующий фонд штатных сотрудников делится на сумму баллов всех штатных сотрудников;

в) определение размера стимулирующей надбавки: стоимость одного балла умножается на число полученных баллов (педагогом или штатным сотрудником).

5. Другие вопросы оплаты труда

Работникам учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи:

- с торжественным событием, юбилеем,
- смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей),
- утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств,
- длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях,
- в других исключительных случаях тяжелого материального положения.

Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи производится:

работникам - на основании приказа учреждения;

руководителям учреждений - на основании распоряжения Администрации городского округа «город Каспийск».

237

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

В Положении возможны изменения в соответствии с решением трудового коллектива.

Приложение 1

Критерии оценки деятельности за интенсивность и высокие результаты работы учителей:

Критерий	Баллы	Периодичность
1. Интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента: 1.1 дети с ОВЗ и дети-инвалиды 1.2. большим разнообразием развивающих программ (3 и более)	3 3	Ежемесячно
2. Непосредственное участие в реализации приоритетных проектов и программ: 2.2 республиканских 2.3 федеральных	1 2	Ежеквартально
3. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения: 3.1 Проведение открытых занятий, мастер – классов 3.2 Проведение совместных мероприятий с родителями (круглые столы, викторины) 3.3 Совершенствование информированности граждан о качестве образовательных услуг в учреждении с использованием СМИ и сайта учреждений 3.4 Участие в конкурсах, олимпиадах, фестивалях на всех уровнях: -городского - республиканского	1 1 1 1 1	Ежемесячно

Приложение 2

1. Интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента (дети с ОВЗ и дети-инвалиды) и большим разнообразием	3	Ежемесячно
---	---	------------

238

развивающих программ (3 и более)		
2. Организации проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения		Ежемесячно
3. Проведение открытых занятий, мастер - классов	1	Ежемесячно
4. Совершенствование информированности граждан о качестве образовательных услуг в учреждении с использованием СМИ и сайта учреждений	1	Ежемесячно

Приложение 3

Критерии оценки деятельности за интенсивность и высокие результаты работы заместителя руководителя:

Критерий	баллы	периодичность
1. Непосредственное участие в реализации приоритетных проектов и программ: 2.2 республиканских 2.3 федеральных	1 2	Ежемесячно
2. Организации проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения: 2.1. Повышения уровня организационной культуры; 2.2. Способствование улучшению социально-психологического микроклимата в коллективе 2.3. Контроль исполнения внутришкольной дисциплины 2.4. Совершенствование информированности граждан о качестве образовательных услуг в учреждении с использованием СМИ и сайта учреждений	3 2 3 1	Ежемесячно

Критерии оценки деятельности за интенсивность и высокие результаты работы
классного руководителя:

Критерий	баллы	Периодичность
1. Непосредственное участие в реализации приоритетных проектов и программ: 2.2 республиканских 2.3 федеральных	1 2	Ежемесячно
2. Организация проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения: 2.1. Информирование о жизни класса в электронном, информационном пространстве (сайт учреждения, электронный журнал, собственная страница или сайт) 2.2. Проведение открытых занятий, мастер-классов 2.3. Улучшение социально-психологического микроклимата среди обучающихся	3 3 3	Ежемесячно

Критерии оценки деятельности за интенсивность и высокие результаты работы
социального педагога:

Критерий	баллы	Периодичность
1. Интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента (дети с ОВЗ и дети –инвалиды) и большим разнообразием развивающих программ (3 и более)	3	Ежемесячно
2. Организация проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения: 2.1. Проведение открытых		

занятий , мастер-классов	1	Ежемесячно
2.2. Совершенствование информированности граждан о качестве образовательных услуг в учреждении с использованием СМИ и сайта учреждений	1	
2.3. Улучшение социально-психологического микроклимата	3	

244

Приложение №6

Критерии оценки деятельности за интенсивность и высокие результаты работы педагога-психолога

Критерий	Баллы	Периодичность
1. Интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента (дети с ОВЗ и дети – инвалиды) и большим разнообразием развивающих программ (3 и более)	3	Ежемесячно
2. Организация проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения:		Ежемесячно
2.1 Проведение открытых занятий , мастер-классов	1	
2.2 Совершенствование информированности граждан о качестве образовательных услуг в учреждении с использованием СМИ и сайта учреждений	1	
2.3 Улучшение социально-психологического микроклимата	3	

Приложение №7

Критерии оценки деятельности за интенсивность и высокие результаты работы логопеда:

Критерии	Баллы	Периодичность
1. Интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента (дети с ОВЗ и дети –инвалиды) и большим разнообразием развивающих программ (3 и более)	3	Ежемесячно

241

2. Организации проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения:		
2.1. Проведение открытых занятий, мастер-классов	1	
2.2. Совершенствование информированности граждан о качестве образовательных услуг в учреждении с использованием СМИ и сайта учреждений	1	
2.3. Улучшение социально-психологического микроклимата	3	