

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профсоюзного комитета  
Абукарова П.К.  
Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор  
МБОУ «СОШ № 12»  
Магомедова М.М.  
Приказ № 8/12-п от 31.08.23г



# Положение

О распределении стимулирующей части фонда  
Оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного  
Общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 12»

## 1. Общие положения.

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"0 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, постановлением Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 года N 345, постановления Правительства Республики Дагестан от 27 февраля 2019 г. № 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» и другими нормативными актами и определяет порядок и условия предоставления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12» (далее - Учреждение).

1.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения эффективности и качества образовательного процесса, усиления материальной заинтересованности, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работниками Учреждения.

1.2. Система выплат стимулирующего характера работникам Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда с учетом качественных показателей деятельности работника Учреждения.

1.3. Выплаты стимулирующего характера предоставляются всем категориям работников Учреждения на основании приказа директора Учреждения.

1.4. Настоящее положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. За ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, возложенных на работников, директор Учреждения имеет право снизить размер выплат стимулирующего характера или не выплачивать их вовсе.

1.6. Настоящий Порядок определяет источники формирования стимулирующей части фонда оплаты труда, виды стимулирующих выплат, условия и порядок установления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

1.7. Настоящий Порядок принимается Общим собранием Учреждения согласовывается с Профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора Учреждения.

## **2. Формирование стимулирующей части Фонда оплаты труда.**

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах фонда оплаты труда Учреждения, определенного из:

- бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда;
- средств экономии по базовой и специальной части оплаты труда, средств, высвобождаемых в течение финансового года в результате оптимизации штатного расписания;
- средств экономии по коммунальным платежам;
- средств экономии по материальным затратам;
- от приносящей доход деятельности, за исключением средств, направляемых по действующему законодательству на уплату налогов, а также доходов, имеющих строго целевое назначение и распределяемых по конкретным направлениям расходов.

## **3. Виды стимулирующих выплат**

3.1. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117, постановлением Администрации городского округа с внутригородским делением «город Махачкала» от 30 сентября 2019 г. № 1616 работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и достижения в трудовой деятельности;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (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 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

осуществляется в пределах бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждениям на оплату труда работников.

3.2. 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.

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

а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания:

- лицам, награжденным «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - до 10 процентов оклада (должностного оклада);
- лицам, награжденным законом «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» - до 10 процентов оклада (должностного оклада);
- лицам, награжденным знаком «почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» - до 10 процентов оклада (должностного оклада).

б) 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 персоналу (педагогическому) учреждения;

в) стимулирующие выплаты водителям автомобилей всех типов, имеющим:

- 1-й класс – до 15 процентов оклада (должностного оклада);
- 2-й класс – в размере 5 процентов оклада (должностного оклада).

3.4. 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 или изменения размера этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения. Директор учреждения несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж непрерывной 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 непрерывной работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

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 процента;
- от 5 до 10 лет – 3 процента;
- от 10 до 15 лет – 4 процента;
- свыше 15 лет – 5 процентов.

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за стаж педагогической работы исчисляется от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

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

3.5. 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;
- 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.);
- 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.

3.6. Работники учреждений могут быть премированы:

а) в случае поощрения:

Правительством Республики Дагестан – в размере 5 000 рублей;

Главой Республики Дагестан – в размере 10 000 рублей;

Правительством Российской Федерации – в размере 10 000 рублей;

Президентов Российской Федерации - в размере 15 000 рублей;

б) при награждении:

- орденами и медалями Российской Федерации – в размере 10 000 рублей; ведомственными наградами:

- Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) – в размере 5 000 рублей;

- Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Дагестан – в размере 3 000 рублей.

3.7. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, включающее в себя конкретный перечень критериев и размеры выплат стимулирующего характера, утверждается приказом Министерства образования и науки Республики Дагестан.

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.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять:

- для педагогических работников общеобразовательных учреждений не менее 5 процента;

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

3.8. Доплаты устанавливаются за:

- выполнение работ, не предусмотренных функциональными и должностными обязанностями;

- работу, связанную с несением юридической ответственности за учащихся в течение всего времени пребывания с ними;

- работу, требующую повышенной юридической и материальной ответственности.

Доплаты устанавливаются на период выполнения данных работ. Размер доплат неограничен.

3.9. Премии устанавливаются за:

- особые достижения в повышении качества образования Учреждения;

- профессиональные достижения в освоении ФГОС нового поколения и использовании современных педагогических технологий;

- подготовку победителей и лауреатов Всероссийской олимпиады школьников, Республиканской олимпиады школьников и др. значимых конкурсов;

- достижения в развитии образовательной системы Учреждения, Республики Дагестан, Российской Федерации, получившие поддержку и одобрение педагогического сообщества;

- к государственным и профессиональным праздникам.

3.10. Премии устанавливаются и выплачиваются одновременно.

3.11. Решение о видах стимулирующих выплат и объемах выплат работникам Учреждения, с учетом п. 2 настоящего положения, принимается приказом директора Учреждения на основании документов, представленных администрацией, руководителями подразделений, профсоюзного комитета.

4. Условия и порядок стимулирующих выплат работникам МБОУ «СОШ № 12»

4.1. Необходимым для назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения являются:

- отсутствие замечаний администрации по выполнению должностных и функциональных обязанностей работника;
- отсутствие травматизма учащихся во время учебных и дополнительных занятий, на переменах, в столовой, группе продленного дня, мероприятиях, во время которых ответственность за их жизнь, здоровье и безопасность возложена на данного сотрудника;
- выполнение Правил внутреннего трудового распорядка;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- рациональное (бережное) использование имеющихся ресурсов (материально-технических, информационных, энергоресурсов);
- своевременное предоставление работником всех форм отчетности;
- обязательное проведение сотрудником самоанализа результатов своей деятельности;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей обучающихся.

4.2. Установление стимулирующих выплат производится с учетом показателей качества и результатов труда в следующем порядке:

4.2.1. Для оценки результативности, качества и эффективности работы работников Учреждения директором Учреждения по согласованию с Общим собранием работников и Профсоюзным комитетом утверждается перечень критериев и показателей качества и результативности труда (Приложение 1). По каждому критерию могут устанавливаться показатели, наиболее полно показывающие степень результативности работы работников, а также метод определения показателей в баллах.

4.2.2. Перечень критериев может быть изменен и дополнен путем внесения изменений в настоящее Положение.

4.2.3. Для оценки результативности и качества труда работников Учреждения, определения объема стимулирующей части ФОТ и порядка выплат надбавок, доплат и премий стимулирующего характера в Учреждении формируется Комиссия.

4.2.4. Количественный состав Комиссии составляет 6 человек. В состав комиссии входят: представители административно-управленческого аппарата (5 чел.), председатель профкома (1 чел.),

4.2.5. Срок полномочий Комиссии один год.

4.2.6. заседания комиссии проводятся до 23 числа каждого месяца. По решению членов Комиссии, принимаемы простым большинством голосов, заседание комиссии может быть открытым. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 60% от общего числа членов комиссии. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса. Решение Комиссии о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда оформляется протоколом, доводится до сведения работников Учреждения в части, их касающейся, и учитывается директором Учреждения.

4.2.7. Протокол Комиссии является основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

4.2.8. Учитывая решение Комиссии, директор Учреждения издает приказ «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда».

4.2.9. Работники Учреждения предоставляют руководителям методических объединений оценочные листы по показателям, относящимся к стимулирующим выплатам и планы работы по направлениям, оплата которых производится из стимулирующей части фонда оплаты труда. Сотрудник, работающий по совместительству, заполняет оценочные листы, как по основной должности, так и по совместительству в полном объеме. Помимо оценочного листа каждый работник вправе предоставить руководителям методических объединений аналитическую информацию о своих достижениях в удобном для себя форме (в виде текстового документа, презентации, фотоотчета и т.д.).

4.2.10. Руководители методических объединений представляют в Комиссию оценочные листы и аналитические материалы, предоставленные работникам Учреждения. Также в Комиссию направляется список работников Учреждения рекомендованных к выплатам стимулирующего характера, вид выплат для работника и основание для предоставления выплат в соответствии с показателями (Приложение 1). В рамках заседания Комиссия рассматривает оценочные листы и справочные материалы, затем выносит решение.

4.2.11. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам сотрудник Учреждения имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренным ч. 5 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.12. Назначение и осуществление стимулирующих выплат производится ежемесячно на основании приказа директора Учреждения.

4.2.13. Размер выплат стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения максимальными размерами выплат не ограничивается.

4.2.14. В случае недостатка средств в стимулирующей части фонда оплаты труда администрации имеет право сокращать или отменять стимулирующие выплаты.

4.3. Сокращение или отмена стимулирующих выплат в плановом порядке в следующем отчетном периоде определяется следующими причинами:

- окончание срока действия стимулирующих выплат;



- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены стимулирующие выплаты;
- снижение результативности и качества работы, за которые были определены стимулирующие выплаты в предыдущий период;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены стимулирующие выплаты в предыдущий период;
- нерациональное (неэффективное) расходование работником ресурсов Учреждения, находящихся в его пользовании и распоряжении;
- длительное отсутствие работника по болезни или по другим причинам, в результате чего не могли быть выполнены условия, при которых начисляются стимулирующие выплаты, и/или не могли быть достигнуты соответствующие показатели качества и результативности работы.

4.4. На основании пункта 3.6 постановления Администрации городского округа с внутригородским делением «город Махачкала» от 30 сентября 2019г. № 1616, директор Учреждения получает выплаты стимулирующего характера в размере 1% из общего объема средств, предназначенных на стимулирующие выплаты образовательной организации.

5. заключительные положения.

5.1. Иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, могут быть установлены дополнительно в течение текущего финансового года работникам Учреждения на основании мотивированного представления руководителя Учреждения по согласованию с Общим собранием работников и профсоюзным комитетом Учреждения.

5.2. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются приказом директора Учреждения в отношении конкретных работников на определенный период времени в пределах текущего финансового (календарного) года и могут быть отменены директором Учреждения.