

СОГЛАСОВАНО  
С председателем ПО  
МКОУ «Ахтынская ООШ»  
Арзумановой Г. К.  
10 января 2025 г.



УТВЕРЖДЕНО  
Директором  
МКОУ «Ахтынская ООШ»  
Таджибовой Ф. Д.  
10 января 2025 г.



## Положение

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда  
педагогических работников

МКОУ «Ахтынская ООШ» им. Мирза-Али аль-Ахты

АХТЫ

2025

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Российской Федерации «Об образовании» постановлением Правительства Республики Дагестан 27 апреля 2009 года № 117 «О внедрении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», постановлением Правительства РД от 30.11. 2016 года № 367 «О внесении изменений в постановление Правительства РД от 08 октября 2009 года № 345».

1.2 Настоящее Положение определяет механизм определения стимулирующей части фонда оплаты труда работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждения в творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

1.3 Распределение стимулирующей части ФОТ осуществляется между всеми педагогическими работниками учреждения кроме руководителя учреждения, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу. Определение размера выплаты стимулирующего характера руководителю МКОУ «Ахтынская ООШ» производится Администрацией МР «Ахтынский район».

1.4 Из фонда надбавок не оплачиваются льготы, входящие в функциональные обязанности работника.

1.5 Локальный акт «Положение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам МКОУ «Ахтынская ООШ» утверждается приказом директора школы и согласовывается с председателем профсоюзного комитета школы.

1.6 Бланки стимулирующих выплат, учителя заполняют 1 раз в квартал. По ним стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы выплачиваются ежемесячно из фонда стимулирующей части оплаты труда.

1.7 Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается Комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам школы, Председателем комиссии является директор школы.

1.8 Ключевым параметром для определения размера стимулирующих выплат за проявленные способности, высокий профессионализм, результативность и качество труда педагогического работника является суммарная оценка показателей проявления компетентности педагогического работника, отражающая динамику и результаты обучения учащихся (усвоение ими государственных образовательных стандартов, развитие ключевых компетентностей, социализацию, достижения в социально - личностной сфере) а также показатели здоровья обучающихся и другие показатели.

## **2. Порядок стимулирования**

2.1 Размеры выплат педагогическим работникам школы устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех педагогических работников школы, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей («Оценочные листы» к настоящему Положению прилагаются).

2.2 Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников школы ведется с участием Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам школы, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.3 В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех педагогических работников школы учитываются результаты, полученные в ходе мониторинговых исследований Управлением образования, в рамках внутришкольного контроля, представляемые директором школы, результаты самооценки педагогических работников школы в соответствии с представленными отчетами, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

2.4 На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников школы каждый месяц производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям (критериям).

2.5 Распределение стимулирующей части осуществляется Комиссией, состоящей из директора школы, его заместителей, председателя профкома (или лица его заменяющего).

2.6 Набранные оценки анализируются заместителями директора по УВР и ВР. В случае несовпадения баллов самооценки с баллами выставленными Комиссией, расхождения фиксируются для последующего обсуждения на заседании Комиссии по распределению стимулирующей части.

2.7 Итоговые баллы суммируются по всем педагогическим работникам школы. Общий фонд стимулирования делится на сумму баллов и определяется денежная сумма, приходящаяся на один балл.

2.8 Поощрение в денежном выражении определяется умножением баллов на денежную сумму, приходящуюся на 1 балл.

2.9 Педагогические работники школы вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.10 С момента опубликования (ознакомления) оценочного листа в течение 3 дней педагогические работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления педагогического работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления педагогического работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.11 Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора школы. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

### 3. Поощрительные выплаты по результатам труда (премирование)

3.1 Премирование педагогическим работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда школы или при наличии экономии фонда оплаты труда

3.2 Педагогические работники школы в случае качественного исполнения своих функциональных обязанностей, отсутствия нарушений трудовой дисциплины и дисциплинарных взысканий могут премироваться по итогам месяца, квартала, полугодия, года.

3.3 Единовременное вознаграждение (премия) является поощрением

- за интенсивность, высокие результаты работы;
  - за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
  - за образцовое качество выполняемых работ;
  - за инициативность, самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;
  - за сложность, важность выполняемой работы
- 
- участие в инновационной деятельности, ведение опытно- экспериментальной работы, внедрение новых учебно-методических комплексов;
    - за активное участие в методической работе (педсоветы, конференции, семинары, заседания, методические объединения) любого уровня;
    - высокое качество проведения отдельных мероприятий;
  - за участие в проведении ЕГЭ и ГИА;
  - за активное участие в конкурсах, смотрах, олимпиадах;
  - за эффективность работы классного руководителя, её позитивные результаты, организацию совместной работы с родителями и учащимися;
  - за наставничество;
  - за выполнение дополнительной (особо важной) работы, не предусмотренной должностными обязанностями;
  - за образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции.

3.4 Премирование педагогических работников, допустивших

- нарушение трудовой дисциплины;
- нарушение техники безопасности, охраны жизни и здоровья учащихся и воспитанников;
- невыполнение, а также ненадлежащее выполнение своих функциональных обязанностей;
- нарушения и упущения в работе, отмеченные в актах, справках, предписаниях администрации школы, отдела образования и контрольно надзорных органов не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

3.5 Директор школы имеет право дополнительно премировать работников ко Дню Учителя, праздникам 8 Марта и 23 февраля, юбилеям (50 лет, 55 лет, 60 лет и т.д.), а также в связи с выходом на пенсию. Директор школы имеет право назначить разовые выплаты:

- в связи с длительной болезнью работника (на приобретение дорогостоящих лекарств);
- в связи с крупным ущербом, нанесённым имуществу работника (пожар, затопление, кража);
- материальная помощь на оздоровление работника к отпуску;

- материальная помощь работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.
- 3.6 Оказание материальной помощи осуществляется по личному заявлению работника.
- 3.7 Решение о премировании работников принимается директором школы на основании мотивированного представления заместителей директора школы.
- 3.8 Основанием для выплаты премии работникам школы является приказ директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.
- 3.9 Приказ о премировании работника школы доводится до сведения работника с необходимыми разъяснениями в течение 3 дней со дня издания приказа.
- 3.10 Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат постоянного стимулирующего характера:
  - за звание, которое начинается со слов Почетный...-7% от оклада
  - за звания «Отличник Образования...», «Отличник Народного Просвещения..»- 5% от оклада
  - за стаж непрерывной работы:

Свыше 15 лет	- 2 б
От 5 до 15лет	-1 б

## Лист самоанализа учителя

ФИО \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (в баллах)	Баллы
1	2	3	
<b>I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1.1	Выполнение порученной работы качественно и в обозначенный срок, выходящей за рамки должностных инструкций (составление и ведение расписания, администрирование электронного журнала, организация профориентационной работы, организация олимпиадного движения школьников, ведение официального сайта образовательной организации, разработка локальных актов и другие виды деятельности, в соответствии с поручениями администрации образовательной организации, <b>участие в экспертной оценке олимпиадных работ школьного и муниципального уровня, работ ВПР</b>	В фиксированной сумме, определенной дополнительным соглашением к трудовому договору	
1.2	Участие в методической работе ШМО педагогов (по ходатайству руководителей ШМО): <ul style="list-style-type: none"> <li>• организация и проведение мероприятий для обучающихся МКОУ «Ахтынская ООШ»</li> <li>• организация и проведение мероприятий для обучающихся других образовательных учреждений</li> <li>• тематические выступления на ШМО</li> </ul>	за каждое  3  4  3	
1.3	Участие в методической работе районного МО (на основании протоколов заседаний районного МО, приказов по Управлению образования РУО)	8	
1.4	Распространение педагогического опыта через участие в конкурсах профессионального мастерства: <ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципального уровня (очное/дистанционное)</li> <li>• регионального уровня (очное/дистанционное)</li> <li>• всероссийского уровня (очное/дистанционное)</li> </ul>	8 /2 10 /4 15 /8	
1.5	Деятельностное участие в проведение семинаров, конференций, мастер-классов, педагогических мастерских, творческих лабораторий и т.п. на уровне: <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьном</li> <li>• муниципальном</li> <li>• региональном (областном)</li> <li>• всероссийском</li> </ul>	5 6 10 12	
1.6	Организация и участие в дополнительных социальных проектах, утвержденных приказом директора, с предоставлением отчетности об их реализации	10	
1.7	Распространение педагогического опыта через публикацию в: <ul style="list-style-type: none"> <li>• научно-методических и периодических изданиях</li> <li>• Интернет-ресурсов</li> </ul>	за каждую 6 1	
1.8	Деятельностное участие в методическом наполнении	1	

	сайта образовательной организации (за одну публикацию)		
1.9	Ведение сайта-портфолио преподавателя с предоставлением скринов обновления информации	2	
1.10	Прохождение курсов повышения квалификации в объеме не менее 72 часов без отрыва от работы и за свой собственный счет (1 раз в 3 года и по предъявлению удостоверения о прохождении курсов)	4	
1.11	Своевременное и качественное ведение обязательной документации, соблюдение сроков сдачи отчетности (на основании справки зам. директора по УВР соответствующего уровня)	6	
1.12	Поддержка молодого специалиста в первые три года работы: (на основании приказа директора школы о наставничестве) <ul style="list-style-type: none"> <li>• первый год работы</li> <li>• второй год работы</li> <li>• третий год работы</li> </ul>	8 6 4	
1.13	Коэффициент сложности преподаваемого предмета (по наибольшему значению): <u>1 уровень:</u> 1, 4 класс, русский язык, математика <u>2 уровень:</u> 2, 3 класс, иностранный язык $\geq 50\%$ от численности класса, физика, химия, биология, история, обществознание, информатика, география, литература <u>3 уровень:</u> ИЗО, МХК, ОБЖ, музыка, технология, физкультура, иностранный язык $< 50\%$ от численности обучающихся в классе	4 3 2	
1.14	Качественная подготовка кабинета к новому учебному году (по результатам заключения комиссии 1 раз в год в сентябре)	2	-
<b>II. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
2.1	Результативность участия в независимой оценке качества обученности (качество выполнения ВПР, НИКО, РИКО и др. работ на основании справки зам. Директора по УВР) <ul style="list-style-type: none"> <li>• менее 50%</li> <li>• от 51% до 60%</li> <li>• от 61 до 70%</li> <li>• свыше 71%</li> </ul>	0 1 3 5	
2.2	Соответствие результатов независимой оценки качества результатам промежуточной аттестации за текущий учебный год <ul style="list-style-type: none"> <li>• менее 50%</li> <li>• от 51% до 60%</li> <li>• от 61 до 70%</li> <li>• свыше 71%</li> </ul>	0 1 3 5	
2.3	Качественная успеваемость при прохождении промежуточной успеваемости <ul style="list-style-type: none"> <li>• менее 30%</li> <li>• от 30% до 50%</li> <li>• свыше 50%</li> </ul>	0 5 7	
2.5	Доля обучающихся, выбравших предмет для прохождения государственной итоговой аттестации (9 кл.) от общего числа обучающихся в классе (группе): <ul style="list-style-type: none"> <li>• менее 50%</li> <li>• от 50% до 60%</li> </ul>	0 1	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>от 61% до 70%</li> <li>от 71% и выше</li> </ul>	3 5	
2.6	Отсутствие выпускников 9 классов, получивших 2 при прохождении государственной итоговой аттестации	10	-
2.7	Качественная успеваемость выпускников 9 классов при прохождении государственной итоговой аттестации <ul style="list-style-type: none"> <li>менее 30%</li> <li>от 30% до 50%</li> <li>свыше 50%</li> </ul>	0 5 7	-
2.10	Количество выпускников, получивших на ОГЭ – максимальный балл	5 (за каждого)	-
2.11	Абсолютная успеваемость при выполнении административных диагностических контрольных работ <ul style="list-style-type: none"> <li>менее 80%</li> <li>от 80 до 90%</li> <li>свыше 90%</li> </ul>	0 1 2	
2.12	Качественная успеваемость обучающихся (класс норма) при выполнении административных диагностических контрольных работ: <ul style="list-style-type: none"> <li>менее 30%</li> <li>от 30% до 50%</li> <li>свыше 50%</li> </ul>	0 2 4	
2.13	За подготовку обучающегося – победителя или призера предметных олимпиад в рамках Всероссийской олимпиады школьников: <ul style="list-style-type: none"> <li>школьного уровня</li> <li>муниципального уровня</li> <li>регионального уровня</li> <li>всероссийского уровня</li> </ul>	за каждого обучающегося  2 4 8 16	
2.14	За подготовку обучающегося – победителя или призера предметных ВУЗовских олимпиад (очных или заочных)	10	
2.15	За подготовку обучающегося – победителя или призера прочих предметных олимпиад (учитывается по 1 лучшему результату по каждой из олимпиад)	3	
2.16	За подготовку обучающегося – лауреата конференции <ul style="list-style-type: none"> <li>муниципального уровня</li> <li>регионального уровня</li> <li>всероссийского уровня</li> </ul>	за каждую работу 3 5 7	
2.17	За подготовку обучающегося – победителя или призера творческих конкурсов, спортивных соревнований (по 1 лучшему результату по каждому из конкурсных мероприятий)	3	