

ПРИНЯТО
общим собранием
трудового коллектива
МКОУ «СОШ № 9» г.о. Нальчик
протокол № 5 от 10.03.2025г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МКОУ «СОШ № 9»
г.о. Нальчик
№ 14/2 от 12.03.2025г.

СОГЛАСОВАНО
Управляющим советом
МКОУ «СОШ № 9» г.о. Нальчик
Протокол № 4 от 11.03.2025г.

СОГЛАСОВАНО
профсоюзным комитетом
МКОУ «СОШ № 9» г.о. Нальчик
12.03.2025г..

Положение
о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера
работникам муниципального казенного общеобразовательного учрежде-
ния «Средняя общеобразовательная школа № 9 с углубленным изучением
отдельных предметов» городского округа Нальчик
Кабардино-Балкарской Республики.

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МКОУ «СОШ №9» г.о. Нальчик положением об оплате труда работников организации в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников организации.

2. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников организации определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед организацией.

3. Размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

4. В целях поощрения работников за выполненную работу в МКОУ «СОШ № 9» г.о. Нальчик могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты и премии:

- надбавка за высокое качество работы;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- надбавка за внедрение новых эффективных практик;
- надбавка за применение в работе достижений науки;
- надбавка за наставничество.

5. При премировании учитываются:
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации;

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов;

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности организации;

настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

6. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате труда работников организации.

Критерии определения размеров выплат стимулирующего характера могут уточняться и конкретизироваться применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

В МКОУ «СОШ № 9» г.о. Нальчик одновременно может быть введено несколько видов премий за разные периоды работы.

7. Выплаты осуществляются в виде:

7.1. Регулярных (постоянных) надбавок за результативность труда, устанавливаемых на основании утвержденных критериев и показателей (приложение 1);

7.2. Разовых (временных) выплат – надбавок или премий фиксированного размера, которые выдаются единовременно за какое-либо значимое достижение в профессиональной деятельности:

- проведение школьных, городских, и республиканских семинаров, конкурсов, дней науки, дней открытых дверей, акций, флешмобов и других мероприятий;

- подготовку и проведение пробных экзаменов, сочинений, собеседования, ВПР, тестирований, интегрированных уроков;

- классным руководителям за работу в микрорайоне, трудоустройство несовершеннолетних, профилактику правонарушений;

- сотрудникам школы к праздникам (Новый год, День учителя, 23 февраля, 8 марта), к юбилеям, участие в общественно-политической жизни города;

- за разработку рабочих программ и дополнительных курсов;

- за проведение дополнительных мероприятий в школе по пожарной безопасности, сохранность технологического оборудования, благоустройство и озеленение пришкольной территории и школьных помещений;

- победителям конкурса «Лучших учителей».

7.3. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников МКОУ «СОШ №9» ведется с участием Управляющего совета, обеспечивающего демократический государственно-общественный характер

управления ОУ, на основании принципов объективности, гласности и прозрачности оценочных процедур.

7.4. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников МКОУ «СОШ №9» учитываются результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые Управляющим советом школы.

7.5. В МКОУ «СОШ №9» создается комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам, в состав которой входят члены администрации ОУ, профсоюзного комитета, Управляющего совета из числа родителей (законных представителей) обучающихся, руководители предметных объединений, специалисты бухгалтерской службы. Численный и персональный состав комиссии рассматривается на заседании Управляющего совета и утверждается приказом руководителя ОУ к началу каждого учебного года.

Комиссия:

- избирает из своего состава председателя и секретаря;
- рассматривает представленные данные мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников ОУ, осуществляет их анализ и оценку объективности в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей и выставляет баллы;
- при необходимости запрашивает у работников ОУ подтверждающие материалы (копии дипломов, грамот и др.) по итогам полугодия и года;
- в случае установления существенных расхождений между представленными результатами самооценки работника и реальным состоянием дел возвращает мониторинговые таблицы работнику для исправления и доработки;
- утверждает лист оценки показателей результативности труда работника ОУ, который подписывается всеми членами комиссии (оценочный лист);
- формирует предложения о размерах стимулирующих выплат и их периодичности работникам ОУ, которые оформляются итоговым протоколом за подписью председателя и секретаря комиссии.

7.6. Руководитель ОУ раз в год – в сентябре – представляет в Управляющий совет школы итоговый протокол комиссии о показателях результативности деятельности работников, являющийся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда. После согласования данного протокола Управляющим советом руководитель ОУ издает приказ о размерах стимулирующих выплат работникам МКОУ «СОШ №9» на период с сентября по август включительно.

7.7. Надбавки за результативность труда устанавливаются на основании суммарного количества баллов по каждому показателю (максимальное количество баллов устанавливается отдельно для каждой категории работников).

7.8. Размер стимулирующих надбавок по результатам труда работникам ОУ определяется по следующей формуле:

$N = K \times k$, где

N – размер стимулирующей надбавки;

К – количество баллов, набранных работником ОУ по итогам каждого полугодия учебного года;

к – основной расчетный показатель для определения размера стимулирующей надбавки каждому работнику ОУ – денежный «вес» одного балла оценки профессиональной деятельности, который определяется расчетным путем исходя из объема фонда стимулирования и устанавливается в фиксированном размере ежегодно приказом руководителя ОУ.

10% - Отличник народного просвещения/Почетный работник общего образования РФ с ПК по ПКГ с учетом объема фактической нагрузки.

7.9. Применение к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

Недопустимо лишение работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат или произвольное снижение их размера.

Снижение размера премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

7.10. В случае если после определения размера стимулирующих надбавок работникам МКОУ «СОШ №9» от фонда стимулирования остается неиспользованная часть средств, эти денежные средства направляются на выплату разовых премий работникам ОУ.

**ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
профессиональной деятельности учителя МКОУ «СОШ № 9»**

Ф.И.О. учителя _____
 Преподаваемый предмет _____
 Время проведения экспертизы _____.

№ п/п	Показатели, измерители	Баллы	Само оценка	Оценка комиссии
Критерий 1. Результативность общеобразовательной деятельности				
1.1.	Показатели подготовки выпускников 9 и 11-х классов по результатам государственной итоговой аттестации Наличие высокобалльников (более 80 баллов)/ (более 80% выполнения работы)	до 3		
1.2.	Результативность участия школьников в очных предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях -муниципального уровня (победитель/призер) -регионального уровня (победитель/призер) -всероссийского уровня (победитель/призер) Результативность работы с одаренными (проявляющими интерес к предмету) обучающимися (наставничество), имеющими успехи (победитель, призер, высокий рейтинг) в разноуровневых олимпиадах и конкурсах (приказ/подтверждающие итоговые документы)	4/2 5/3 8/5 3		
1.3	Методическая поддержка педагогов в учебно-воспитательном процессе	8		
Критерий 2: Профессиональные достижения педагогов				
2.1.	Результативность участия в профессиональных конкурсах (очное/заочное участие) Победитель: -муниципального уровня -регионального уровня -всероссийского уровня Призер/ Лауреат: -муниципального уровня -регионального уровня -всероссийского уровня	 4 6 10 3 5 8		
Критерий 3: Результативность деятельности в качестве классного руководителя				
3.1.	- результативность участия в мероприятиях, конкурсах воспитательной направленности - школьный уровень - муниципальный/республиканский уровень	2 до 3		
3.2	Разработка и организация образовательных и воспитательных проектов с классом.	3		
3.3	Результативность участия классного коллектива в различных акциях (Дети - Детям, Ветеран живет рядом и др.)	3		
3.4	Организация работы в социуме и взаимодействие класса с социальными партнерами (Пушкинская карта, трудовое воспитание)	3		
3.5	Эстетическое оформление кабинета.	3		
3.6	Отсутствие замечаний по соблюдению обучающимися правил внутреннего распорядка - школьная форма - опоздание на уроки	2 2		

Критерий 4 Качественное выполнение Правил внутреннего трудового распорядка (оценивает администрация)				
4.1.	- дежурство по школе	1 за каждое		
4.2	-опоздание на урок (явка на работу - за 15 мин. до начала урока); - отсутствие в кабинете санитарно-гигиенических условий для занятий; - наличие происшествий, конфликтных ситуации во время проведения учебных и внеклассных (внешкольных) мероприятий; - наличие жалоб со стороны родителей; - несвоевременная сдача отчетов, планов, рабочих программ; - несвоевременное заполнение электронного журнала; - отсутствие на рабочем месте во время урока	- 10		