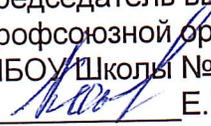


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШКОЛА № 141» ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА

(МБОУ ШКОЛА №141 Г.О. САМАРА)
РОССИЯ, 443084 г. Самара, ул. Каховская, 7
тел. (846) 992-50 -00

«СОГЛАСОВАНО»
на Совете Школы
Протокол № 1
от 29 августа 2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»:
председатель выборного органа
профсоюзной организации
МБОУ Школы №141 г.о. Самара
 Е.В. Капусткина
Протокол № 1 от 29.08.2024г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ Школы № 141 г. о. Самара
 С.А. Габдрахманов
Приказ № 305 от 30.08. 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующего фонда оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Школы № 141»
городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Нормативной основой данного Положения являются следующие документы:

- Постановление Правительства Самарской области от 23.08.2024 №617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»

- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившим силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, определяет их виды, размер, условия и порядок установления.

1.3. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников образовательного учреждения, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.4. Установление выплат из стимулирующего фонда зависит от результативности и качества труда работника и факторов, выделяющих особенности конкретного работника среди остальных.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда образовательного учреждения.

2. Цели и задачи установления выплат из стимулирующего фонда

2.1. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в совершенствовании и улучшении результатов своего труда, направленного на повышение качества образования.

2.2. Установление стимулирующих выплат направлено на решение следующих задач:

- совершенствование кадрового потенциала;
- повышение эффективности педагогического труда и качества образования;
- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей.

3. Условия установления и снятия выплат из стимулирующего фонда

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество труда работников общеобразовательного учреждения, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);

отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда

- возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;

3.2. Условиями для снятия стимулирующих выплат являются:

- неисполнение (ненадлежащее исполнение) работником должностных обязанностей;
- наличие дисциплинарных взысканий;
- невыполнения критериев премирования;
- наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства учреждения или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц;
- обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) обучающихся;
- несвоевременное предоставление работниками материалов по оценочным листам деятельности.

3.3. Прекращение стимулирующих выплат производится на основании приказа руководителя образовательного учреждения с указанием причин.

3.4. Директор Школы оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом и Управляющим Советом не производить стимулирующие выплаты в следующих случаях:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании в РФ», в том числе и в части всеобуча, Устава образовательной организации;
- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности обучающихся.

3.5. Работник может быть лишен стимулирующей выплаты полностью на срок, оговоренный приказом, за недобросовестное исполнение своих должностных обязанностей, выявленных в результате проведенной проверки.

3.6. Выплаты стимулирующего характера не начисляются за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудовых, дополнительных и учебных отпусков;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством;
- отсутствия с сохранением средней зарплаты;
- повышения квалификации.

4. Перечень стимулирующих выплат

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);

4.2. Стимулирующие выплаты подразделяются на:

4.2.1. Выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты, к ним относятся:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке.

4.2.2. Выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательном учреждении).

• Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

• Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет производится педагогическому персоналу в зависимости от стажа педагогической работы и устанавливается в процентах к базовому окладу в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в баллах
от 1 до 3 лет	0 баллов
от 3 до 10 лет	3 балла
свыше 10 лет	5 баллов

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

• Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию производится педагогическому персоналу в зависимости от повышающий коэффициента, присвоенной категории педагогического работника,

осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом и устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

• Для установления надбавки за интенсивность и напряжённость работы используется следующие показатели:

-выполнение работы высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания);

-высокое профессиональное мастерство;

-активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;

-обобщение и внедрение передового опыта в образовательном процессе;

5. Порядок установления стимулирующих выплат

Выплаты из стимулирующего фонда оплаты труда составляют не более 25% от фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

5.1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников образовательного учреждения включает:

- выплаты стимулирующего характера педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным;

- выплаты стимулирующего характера прочего персонала (административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного персонала, педагогического персонала, не осуществляющий образовательный процесс) и составляют не более 30% от общего стимулирующего фонда;

- руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Выплаты из стимулирующего фонда выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.2. Стимулирующие выплаты педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс могут носить разовый и периодический характер.

В стимулирующие выплаты педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс входят:

- периодические стимулирующие выплаты распределяются между ними 2 раза в год за достижения обучающихся и совершенствование организации учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении,

- разовые стимулирующие выплаты (не более 10% от стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс) распределяются между педагогическими работниками ежемесячно в качестве разовых доплат за личный вклад в совершенствование образовательного процесса на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

Периодические стимулирующие выплаты педагогическим работникам, осуществляющих образовательный процесс назначаются 2 раза в учебном году:

- с 01.09. по 31.12 – 1 полугодие учебного года,

- с 01.01. по 31.08 – 2 полугодие учебного года.

Периодические стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному времени.

Размер периодических стимулирующих выплат назначается педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс индивидуально в соответствии с количеством набранных баллов на основе материалов самоанализа деятельности по утверждённым критериям на основании п. 6.1. настоящего Положения, путем умножения количество набранных баллов на стоимость одного балла, утвержденного руководителем образовательного учреждения.

Стоимость 1 балла определяется следующим образом:

- не менее 64% от стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс на период с 01.09 по 31.12 или с 01.01 по 31.08 соответственно в рублях делится на общую сумму баллов, набранных педагогическими работниками, осуществляющих образовательный процесс в соответствующий период.

В соответствии с установленными критериями работники два раза в год представляют в экспертный совет аналитическую информацию (в виде портфолио) о показателях деятельности работников до 15 сентября и до 15 января. Экспертный совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников (оформляет протокол об установлении соответствующей надбавки):

- в случае установления экспертным советом существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в течение одного рабочего дня;
- снижение комиссией баллов, влияющих на величину стимулирующих выплат, возможно в случае, если баллы, указанные работником в материалах по отдельным критериям, не подтверждаются соответствующими документами;
- с момента ознакомления работников с итоговым оценочным листом в течение одного рабочего дня они вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору Школы;
- экспертный совет обязан дать работнику письменное или устное (по желанию работника) разъяснение.

Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

Оценочные листы хранятся у директора в кабинете в течение 3х лет.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается по решению экспертного совета учреждения, оформленному протоколом, подписанному всеми членами экспертного совета, присутствующими на заседании.

Приказ директора об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 29 сентября и по итогам первого полугодия текущего года и не позднее 29 января года, следующего за отчетным.

Установленная приказом директора стимулирующая выплата выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

Педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс (за исключением отсутствующих по уважительной причине, подтвержденной соответствующими документами), не представившим материалы по самоанализу деятельности в указанный срок стимулирующие выплаты не

Основанием для назначения разовых стимулирующих выплат (не более 10% от стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс) является результативность деятельности работников:

№ п/п	Показатели для назначения разовых стимулирующих выплат	Сумма, руб.
1	Своевременное и эффективное выполнение особо важных (срочных) работ	До 5 000
2	Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий	До 5 000
3	Высокие показатели в работе, результативность	До 5 000
4	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях различного уровня, подготовка призеров	До 5 000
5	Подготовка и проведение внутришкольных мероприятий	До 5 000
6	Освоение новых программ и технологий	До 5 000
7	Активное участие в методической работе школы, семинарах, совещаниях	До 5 000
8	Личное участие педагога в конкурсах различного уровня	До 5 000
9	Выполнение общественных поручений	До 5 000
10	Умелая организация работы родительского комитета класса	До 5 000

Размер выплат из стимулирующего фонда оплаты труда прочему персоналу (административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному, педагогическому персоналу, не осуществляющий образовательный процесс) устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения на основании показателей качества труда, согласно п.6.2. настоящего Положения.

Размер стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается учредителем.

Размер выплат из стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим работникам осуществляющий образовательный процесс, работникам прочего персонала, период действия этих выплат, список работников, получающих данные выплаты, утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

6. Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения

6.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряжённость работы устанавливаются в целях материального стимулирования работников образовательного учреждения.

Выплата надбавки за интенсивность и напряжённость работы работникам учреждения может носить разовый и периодический характер.

- разовая надбавка за интенсивность и напряжённость работы распределяется между педагогическими работниками учреждения ежемесячно в качестве разовых доплат на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

- периодическая надбавка за интенсивность и напряжённость работы, устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения 1 сентября (с 01.09 по 31.12) и 1 января (с 01.01 по 31.08) текущего учебного года.

Периодическая надбавка за интенсивность и напряжённость работы выплачивается пропорционально отработанному времени.

Выплата за интенсивность и напряжённость работы может быть снижена или прекращена до истечения срока действия при ухудшении показателей работы.

Данное Положение действует с 1 сентября 2024 года до принятия нового Положения.