


**СОГЛАСОВАНО**

Председатель выборного  
органа первичной  
профсоюзной организации  
Школы

 Н.В.Дорофеева  
« 12 » сентября 2024 г.

**ПРИНЯТО**

на Общем собрании  
работников Школы

Протокол № 1

от « 12 » сентября 2024 г.

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Директор Школы



Е.Н.Елизарова

« 12 » сентября 2024 г.

(Приказ № 319-од от 12.09.2024 г.)

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о распределении стимулирующих выплат работникам  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Школа № 102 с углубленным изучением отдельных предметов»  
городского округа Самара  
(новая редакция, сентябрь 2024)**

## I. Общие положения.

Положение о распределении стимулирующих выплат (далее – Положение) работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Школа № 102 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа Самара (далее – Школа) разработано в целях реализации постановления Правительства Самарской области от 23 августа 2024 года № 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» (с изменениями и дополнениями). За основу принят приказ Минобрнауки 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 утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательной и воспитательной деятельности, развития творческой активности и инициативы, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности за результаты труда. Положение предусматривает единые принципы установления выплат работникам Школы, определяет их виды, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат.

Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Школы и фонда экономии оплаты труда. В случае образования экономии фонда оплаты труда вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, наличия отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности работников и другим причинам средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера.

Установление ежемесячных выплат стимулирующего характера происходит, исходя из:

ежемесячной надбавки за квалификационную категорию педагогическим работникам;

ежемесячной надбавки за выслугу лет (устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I 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»);

критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников Школы. Критерии эффективности труда согласовываются с Советом Школы.

Настоящее Положение устанавливает:

- пропорции распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников Школы;
- порядок и сроки предоставления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с критериями эффективности;
- сроки рассмотрения предоставленных материалов экспертной группой;
- сроки предоставления руководителю Школы аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;
- сроки издания директором Школы приказа об установлении стимулирующих выплат;
- возможность снижения стимулирующих выплат;
- период, на который устанавливаются стимулирующие выплаты.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Школы, вступивших в трудовые отношения, за исключением директора Школы и работников по гражданско-правовым взаимоотношениям между Школой и физическими лицами.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам Школы за фактически отработанное время.

Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью труда, не допускаются.

Положение носит открытый характер, размещается на сайте Школы.

Положение вступает в силу с момента его утверждения, принятия решением общего собрания трудового коллектива и согласования с Советом Школы и действует до его отмены.

## **II. Виды и условия назначения стимулирующих выплат.**

Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

Работникам Школы могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячной надбавки за квалификационную категорию педагогическим работникам в размере 1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;
- ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам, указанным в п. I настоящего Положения, в размере 1,05 – для педагогических работников, имеющих выслугу лет от 3 до 9 лет, в размере 1,1 – для педагогических работников, имеющих выслугу лет от 10 до 19 лет, в размере 1,2 – для педагогических работников, имеющих выслугу лет от 20 и более лет;

- ежемесячная выплата стимулирующего характера по результатам работы за учетный период (полугодие);
- единовременная надбавка.

Условиями для назначения ежемесячных выплат стимулирующего характера по результатам работы являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев в Школе;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

### **III. Порядок назначения единовременной надбавки.**

Единовременная надбавка может быть выплачена:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а так же организацию и проведение выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров, соревнований и т.д.);
- в связи с присвоением ученой степени;
- в связи с награждением отраслевыми наградами и званиями.

Единовременная надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к должностному окладу. Размер единовременной надбавки не может превышать пределов должностного оклада.

Единовременная надбавка устанавливается и утверждается приказом директора Школы в пределах экономии фонда оплаты труда работников.

### **IV. Порядок назначения ежемесячных выплат стимулирующего характера на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников Школы.**

Для определения результатов эффективности (качества) профессиональной деятельности работников Школы по согласованию с представителем профсоюзного комитета Школы формируется экспертная группа (далее – ЭГ) в состав которой входят нечетное количество работников: заместители директора, председатели методических объединений, члены профсоюзного комитета, другие работники. ЭГ принимает листы самооценивания работников Школы, анализируют предоставленные материалы, оформляют итоговый протокол.

Педагогические работники (далее – ПР), административный персонал (далее – АП), вспомогательный персонал (далее – ВП), технический персонал (далее – ТП) предоставляют листы самооценивания, составленные в соответствии с Критериями оценки деятельности и показателям качества труда (эффективности труда) по каждому виду персонала (Приложения 1, 2) два раза

в год – до 10 января и 10 сентября текущего года. В случае если даты выпадают на выходной день, то предоставление документов в ЭГ определяется следующим календарным рабочим днём.

Экспертная группа анализирует предоставленный материал до 15 января/сентября соответственно.

Экспертная группа оформляет итоговый протокол и предоставляет решение директору Школы до 16 января/сентября соответственно.

Директор Школы издает приказ об установлении стимулирующих выплат не позднее 20 января/сентября соответственно.

Стимулирующие выплаты могут быть снижены или отменены по решению экспертной группы в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания до истечения срока на который установлены выплаты стимулирующего характера. Выплата может быть снижена до 50% (в случае замечания) либо отменена (выговор) в соответствии с решением ЭГ на основании приказа директора Школы.

Работникам, не соответствующим условию «стаж работы в должности не менее 4 месяцев в Школе», экспертная группа вправе определить выплаты стимулирующего характера, что отражается в итоговом протоколе и закрепляется приказом директора Школы.

#### V. Порядок распределения стимулирующего фонда работников.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда. Стимулирующий фонд распределяется в пропорциях:

Стимулирующий фонд оплаты труда - 100 %, в том числе:		
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам в размере 1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;		
- ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам, указанным в п.1 настоящего Положения, в размере 1,05 – для педагогических работников, имеющих выслугу лет от 3 до 9 лет, в размере 1,1 – для педагогических работников, имеющих выслугу лет от 10 до 19 лет, в размере 1,2 – для педагогических работников, имеющих выслугу лет от 20 и более лет		
не более 85 % - стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников	не менее 15% стимулирующий фонд оплаты труда административно- вспомогательного и технического персонала, в том числе:	
	до 3 % -стимулирующий фонд руководителя школы (директорский фонд)	не менее 12 % - стимулирующий фонд административно- вспомогательного и технического персонала школы

Пропорции распределения стимулирующего фонда:

Стимулирующая часть ФОТ 100%

- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам в размере 1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам, указанным в п.1 настоящего Положения, в размере 1,05 – для педагогических работников, имеющих выслугу лет от 3 до 9 лет, в размере 1,1 – для педагогических работников, имеющих выслугу лет от 10 до 19 лет, в размере 1,2 – для педагогических работников, имеющих выслугу лет от 20 и более лет

Фонд педагогических работников	Директорский фонд	Фонд административно-вспомогательного и технического персонала		
до 85%	до 3%	не менее 12%		
		АП	ВП	ТП
		до 65%	до 5%	до 30%

Категории работников Школы:

- педагогические работники (ПР) – работники Школы, осуществляющие педагогическую деятельность;
- руководитель Школы (далее – Д) – директор школы;
- административный персонал (АП) – заместители директора, главный бухгалтер;
- вспомогательный персонал (ВП) – бухгалтер, секретарь;
- технический персонал (ТП) – дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания и оборудования, вахтер, уборщик служебных помещений.

В основе определения размера стимулирующих выплат лежат критерии оценки деятельности и показатели качества труда работников, отраженные в итоговом протоколе заседания экспертной группы.

Каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

Стоимость одного балла для каждой категории работников рассчитывается отдельно по формуле:

$$A=B/V, \text{ где:}$$

A – стоимость одного балла;

B – стимулирующий фонд отдельной категории работников в денежном выражении на 01 января и 01 сентября расчетного года;

V – общее количество баллов отдельной категории работников.

Размер стимулирующей выплаты по результатам работы за учетный период рассчитывается путём умножения стоимости одного балла соответствующей категории работника на количество баллов, набранных данным работником (сумма выплаты = количество набранных баллов × стоимость одного балла).