

Приложение №4
к коллективному договору
МБУ «Школа №93»

ПРИНЯТО

Соуправляющим советом школы
Протокол №1 от «15» декабря 2020г.
Председатель Соуправляющего совета
_____ Сергейко А.А.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ «Школа №93»
_____ Родионов А.Г.
Приказ №364 от «17» декабря 2020г.

СОГЛАСОВАНО

Общим собранием работников
МБУ «Школа №93»
Протокол №1 от «16» декабря 2020г.
Представитель работников
МБУ «Школа №93»
_____ Самсонова С.И.
«16» декабря 2020г.

**Положение
о распределении средств стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
МБУ «Школа № 93»**

1. Общие положения

Данное положение разработано в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 N 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» и изменениями в данный приказ в соответствии с приказом

министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 №382\1-од в целях совершенствования механизма распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

- 1.1. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.
- 1.2. Положение о распределении стимулирующих выплат, разрабатывается учреждением и согласовывается с представителем работников МБУ «Школа № 93» и Соуправляющим советом школы и утверждается Приказом директора школы.
- 1.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда по показателям, связанным с результативностью труда. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- 1.4. Пропорции распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников общеобразовательного учреждения:
 - 25-40% стимулирующего фонда прочим работникам;
 - 60-75 % педагогическим работникам.
- 1.5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.
- 1.6. Оценка результативности и качества работников МБУ «Школа № 93» в соответствии с "Критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБУ «Школа № 93» производится ежемесячно на основании самоанализа работников, представлений руководителей методических объединений, структурных подразделений, кураторов параллелей и администрации школы.
- 1.7. Сводный реестр показателей утверждается ежемесячно на заседании совета по распределению стимулирующей части ФОТ и согласуется с доверенным представителем соуправляющего совета.
- 1.8. Состав совета по распределению стимулирующей части ФОТ утверждается приказом директора сроком на 1 учебный год.
- 1.9. В соответствии с «Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», утвержденным приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 N 29-од, условиями для назначения стимулирующих выплат являются:
 - стаж работы в данной школе не менее 4 месяцев;

- отсутствие случаев травматизма на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
 - отсутствие дисциплинарных взысканий.
- 1.10. Стимулирующие выплаты по показателям результативности экспериментальной деятельности (внедрение ФГОС) и профильного обучения в 10-11 классах производятся без учета стажа работы в данной школе.

2. Показатели и размеры стимулирующих выплат

2.1. Показателями для выплат работникам являются результаты деятельности, результаты внешней экспертизы качества деятельности, результативное выполнение обязанностей, направленных на повышение эффективности образовательных услуг, за рамками должностного функционала.

2.2. Показателями для разовых выплат работникам являются:

2.2.1 результативность и качество работы (эффективность труда) работников определяются в соответствии с "Критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБУ «Школа № 93 (приложение №1);

2.2.2 критерии эффективности работы заместителей директора выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательных учреждений и включают:

- Эффективность процесса обучения (результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся; результативность ЕГЭ и ГИА; результаты внешней экспертизы внедрения ФГОС – 4 класс; отсутствие неуспевающих в курируемой параллели; результативность участия обучающихся в олимпиадах, конференциях, интеллектуальных конкурсах различного уровня; соответствие профилю обучения поступление выпускников 11 классов);
- Эффективность воспитательной работы (эффективность работы с категорией «группы риска»; результативность деятельности органов ученического самоуправления; результативность участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.д. различного уровня; эффективность организации проектной деятельности обучающихся и КТД;);
- Эффективность использования современных образовательных технологий (распространение и внедрение передового педагогического опыта на уровне школы, образовательного округа, региона; наличие публикаций по

распространению опыта; наличие достижений педагогов по внедрению современных образовательных технологий);

- Эффективность обеспечения доступности качественного образования (эффективность организации обучения по индивидуальному учебному плану на старшей ступени образования; эффективность организации предпрофильной подготовки; эффективность реализации и разнообразие программ внеурочной деятельности в соответствии с ФГОС);
- Эффективность управленческой деятельности (наличие и эффективность реализации программ развития в классных коллективах; эффективность реализации договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями в соответствии с курируемым направлением; эффективность организации деятельности в режиме ресурсной площадки, творческой экспериментальной группы);
- Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса (эффективность организации горячего питания, доля внебюджетных средств, направленных на укрепление здоровья участников образовательного процесса; эффективность внеурочной и внеклассной деятельности в рамках спортивно – оздоровительного направления; отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников; отсутствие травматизма среди обучающихся и сотрудников);
- Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения (наличие не менее чем у 50% педагогических работников первой или высшей квалификационной категории; обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов; результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства; доля обучающихся, обеспеченных учебниками из школьного фонда; отсутствие необоснованной кредиторской задолженности на конец отчетного периода; отсутствие обоснованных замечаний по итогам ревизий и проверок.

2.3. Размер выплат работникам и период, на который устанавливаются стимулирующие выплаты, утверждается приказом директора школы по согласованию с соуправляющим советом.

2.4. Размер периодических и разовых выплат работникам определяется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с ""Критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

работников МБУ «Школа № 93», критериями, указанными в пп 2.2.2. настоящего Положения.

2.5. Денежный вес балла по каждому критерию, установленному в баллах в соответствии с «Критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МБУ «Школа № 93» определяется в размере до 350 рублей за один балл, но не может быть менее 200 рублей за один балл.

2.6. Размер стимулирующих выплат каждого работника на текущий период по критериям, установленным в баллах, устанавливается в зависимости от суммы баллов каждого работника по критерию и денежного веса балла по каждому критерию.

2.7. Размер стимулирующих выплат по критериям не имеющих бальную оценку и критериям, указанным в пп. 2.2.2. настоящего Положения, устанавливается либо в процентном отношении к окладу работника либо в суммовом выражении.

2.8. Возможность снижения или отмены разовых стимулирующих выплат:

2.8.1. Решение о снижении или отмене разовых стимулирующих выплат принимается на заседании совета по распределению стимулирующей части ФОТ в присутствии работника и руководителя кафедры или методического объединения; на основании решения совета издается приказ по школе.

2.9. Показатели для отмены разовых стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога - отмена стимулирующих выплат сроком на один месяц;
- наличие дисциплинарных взысканий: (замечание – отмена стимулирующих выплат сроком на 1 месяц; выговор – отмена стимулирующих выплат сроком на 3 месяца);

2.10. Показатели для снижения разовых стимулирующих выплат:

2.10.1. Ненадлежащее исполнение функциональных обязанностей – снижение стимулирующих выплат на 30%; обоснованием к снижению стимулирующих выплат являются аналитические справки, приказы с указанием конкретных замечаний в адрес работника

2.11. Сроки предоставления информации:

2.11.1. Самоанализ деятельности работника представляется не позднее 20 числа каждого месяца;

2.11.2. Сводный анализ методического объединения предоставляется ответственному лицу и для согласования с представителем соуправляющего совета не позднее 21 числа каждого месяца;

2.11.3. Приказ директора школы о размерах стимулирующих выплат издается не позднее 30 числа каждого месяца;

2.12. Аналитическая информация директора школы о показателях деятельности работников рассматривается на заседании соуправляющего совета два раза в год.