

Принято  
Советом школы  
Протокол № 2 от 07.11.2023

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом № 548 от  
08.11.2023 г.  
МБУ «Школа № 81»  
Директор Н.В. Кравцевич



С учетом мнения  
представительного органа  
уполномоченный  
представитель работников  
Яхно Т.В.

### Положение (новая редакция)

**об установлении надбавок и доплат к должностным окладам работников (стимулирующих выплат) из фонда заработной платы по МБУ «Школа № 81» (с учетом нормативного бюджетного финансирования) на 2023-2024 учебный год**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», **Постановлением Правительства Самарской области №629 от 30.08.2021 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Приказом Министерства образования и науки Самарской области №412-од от 31.08.2021 « Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области , подведомственных МОиН Самарской области . и о признании утратившими силу отдельных приказов МОиН», распоряжения МОиН Самарской области от 29.09.2021 №887 –р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных МОиН 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 (эффективность труда)**

*Список изменяющих документов* (в ред. [Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83](#), [от 27.07.2007 N 118](#), [от 11.06.2008 N 201](#), [от 29.10.2010 N 563](#), [от 14.04.2011 N 119](#), [от 26.05.2011 N 204](#), [от 12.10.2011 N 578](#), [от 27.10.2011 N 702](#), [от 03.02.2012 N 38](#), [от 25.09.2012 N 475](#), [от 12.12.2012 N 739](#), [от 21.03.2013 N 107](#), [от 22.01.2014 N 25](#), [от 17.02.2014 N 79](#), [от 31.12.2015 N 917](#), [от 06.10.2016 N 578](#), [от 20.12.2016 N 773](#), [от 01.02.2017 N 62](#), [от 02.02.2018 N 57](#), с изм., внесенными [Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485](#) (ред. 20.12.2016)), Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования Администрации г.о. Тольятти, утвержденным Постановлением Администрации городского округа Тольятти №2019-п\1 от 30.07.2019.

- 1.2. Школа, при оплате труда работников руководствуется Постановлениями, указанными в п.1.1.
- 1.3. Настоящее положение вводится в действие с момента утверждения приказом директора школы, согласуется Советом школы и доводится до сведения всех работников школы.
- 1.4. Срок действия настоящего положения – до внесения изменений в механизмы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденных соответствующим Постановлением Правительства Самарской области.
- 1.5. Школа (с учетом Постановлений указанных в п.1.1.) вправе самостоятельно устанавливать:
- размеры надбавок и доплат **из специального фонда** оплаты труда;
  - размеры стимулирующих выплат из **стимулирующего фонда** оплаты труда (основание: ФЗ «Об образовании РФ» ст. 53 п. 4).
- 1.6. Надбавки и доплаты, стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в пределах соответствующих частей фондов оплаты труда на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ.
- 1.7. Размер надбавок и доплат, стимулирующих выплат может быть изменен или отменен при ухудшении или улучшении качества работы, либо при нарушении трудовой дисциплины.
- 1.8. Источником финансирования надбавок и доплат, стимулирующих выплат, являются бюджетные средства:
- **специальный фонд** оплаты труда в размере 21,81 % от базового фонда оплаты труда работников **из субвенций**;
  - **стимулирующий фонд** в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.
  - **общая экономия** по фонду оплаты труда.
- 1. Доплаты и надбавки, стимулирующие выплаты определяются:**
- 1.1.1. либо повышающими коэффициентами;
- 1.1.2. либо в суммовом выражении;
- 1.1.3. либо в долях **базовой ставки для расчета доплат, надбавки, выплат стимулирующего характера (премирование)** (далее- **базовая ставка**).
- 1.9. За **базовую ставку** принимается 1 % (с округлением до сотен рублей) от суммы стимулирующего фонда в соответствии со структурой фонда оплаты труда на 1 января и 1 сентября, согласно Постановлениям правительства Самарской области.
- 1.10. Настоящее положение вводится в действие с момента утверждения приказом директора школы, согласуется Советом школы и доводится до сведения всех работников школы.
- 1.11. Срок действия настоящего положения 1 учебный год.

## **2. Предмет и цели.**

Настоящее положение о распределении доплат и надбавок (стимулирующих выплат) разработано в целях:

- призвано ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников образовательного учреждения, на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования;
- усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения, развития творческой активности;
- повышения качества образовательного процесса;
- закрепления высококвалифицированных кадров и молодых специалистов;
- материальной поддержки работников в особо затруднительных финансовых ситуациях;
- премирования работников за высокие достижения в труде.

## **3. Специальный фонд оплаты труда** включает в себя

3.1. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам в отдельных параллелях. Повышающий коэффициент устанавливается в следующих размерах:

- 1- если класс не делится на группы;
- 2- если класс делится на группы;

3.2. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников. Повышающий коэффициент устанавливается в следующих размерах:

- 1,2- для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
- 1,1- для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- 1,05- для педагогических работников, имеющих вторую категорию.

3.3. Доплаты за проверку тетрадей и письменных работ. Повышающий коэффициент устанавливается по предметам в следующих размерах:

- Русский язык, математика: 1-4 классы - 1,13  
5-11 классы - 1,15
- История, обществознание, география, физика, ин. язык, химия, биология : 5-11 классы - 1,06
- Литература: 5-7 классы - 1,05  
8-11 классы - 1,06
- ИЗО: 1-8 классы - 1,04
- ОБЖ: 8-11 классы - 1,04
- Литературное чтение: 1-4 классы - 1,04
- Технология: 1-8 классы - 1,01
- Окружающий мир 2-4 классы - 1,01

3.4. Доплаты за заведование элементами инфраструктуры Доплата устанавливается исходя из базовой ставки в следующих размерах:

- большой зал – в размере 0,15 от базовой ставки

3.5. Доплаты за руководство методическим объединением - в размере 0,5 от базовой ставки.

3.6. Доплаты за руководство творческой группой - в размере до 2,5 от базовой ставки.

3.7. Другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников.

3.8. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Повышающий коэффициент устанавливается в следующих размерах:

- 1,2 – за ученую степень доктора наук;
- 1,1- за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или РФ.

3.9. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

3.10. Оплату замещенных уроков.

3.11. Доплата работникам до МРОТ.

3.12. За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности, на основании приказа директора.

3.13. Выплаты материальной помощи.

**4. Стимулирующий фонд оплаты труда работников** включает в себя

4.1. **Стимулирующие выплаты**, распределяемые согласно критериям и показателям качества труда работников образовательного учреждения

4.2. **Стимулирующие выплаты руководителю общеобразовательной организации** (размер выплат назначается распоряжением администрации г.о. Тольятти).

4.3. **Ежемесячное вознаграждение**

- за достигнутые результаты в работе
- за выполнение работниками конкретных дополнительных функций, по обеспечению реализации образовательных программ, организации образовательного и воспитательного процесса
- 

## **5. Критерии и показатели качества труда**

- 5.1. Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения для ежемесячного **распределения стимулирующих выплат определяются :**
- 5.1.1.** согласно Приложению 1 к данному Положению – для педагогических работников (Учитель, Классный руководитель) и педагогов- психологов
- 5.1.2.** согласно Приложению 2 к данному Положению – для административно управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.
- 5.1.3.** **Надбавка за интенсивность и напряженность труда советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за счет средств федерального бюджета – до 14 459,50 рублей (установлено ППСО от 3.05.2023 №365 и от 06.07.2023 № 539)**
- 5.2. **Порядок расчета** стимулирующих выплат (Премирование).
- 5.2.1. Работники представляют, материалы самоанализа деятельности по форме не позднее чем за 5 рабочих дней до окончания отчетного периода.
- 5.2.2. Работникам (за исключением отсутствующих по уважительной причине в течение 5 рабочих дней, предшествующих сроку указанному в предыдущем пункте, подтвержденной соответствующими документами), не представившим материалы по самоанализу деятельности в указанный срок стимулирующие выплаты не назначаются
- 5.2.3. Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ обрабатывает аналитическую информацию о деятельности работников в срок не позднее чем за 3 рабочих дня до окончания отчетного периода:
- проверяют факт достижения работником результатов деятельности, заявленных им в самоанализе;
  - каждому фактически достигнутому результату сопоставляют размер выплат в процентах к базовой ставке, в соответствии с установленными критериями и показателями качества труда работников образовательного учреждения (Приложение 1 и приложение 2);
  - Для определения общего планируемого в процентах к базовой ставке месячного размера выплат согласно приложению 1 суммируются планируемые месячные размеры выплат по всем педагогическим работникам - (N). Если N превышает 2500%, то на все указанные в Приложении 1 выплаты в данный месяц вводится коэффициент  $K=2500/N$
  - Составляют протокол распределения стимулирующих выплат;
- 5.2.4. Директор издает приказ по школе об установлении стимулирующих выплат (премий) до 30 числа текущего месяца.
- 5.3. **Условиями для назначения** стимулирующих выплат являются:
- стаж работы в должности не менее 4х месяцев;
  - отсутствие травматизма учащихся или отсутствие виновности педагога в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
  - отсутствие дисциплинарных взысканий.
- 5.4. **Условиями для отмены** стимулирующей выплат или **снижения** их размера являются:
- виновность педагога в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
  - наложение дисциплинарного взыскания;
  - не исполнение (ненадлежащее исполнение) работником должностных обязанностей;
  - предоставление недостоверных данных в материале самоанализа, другой документации;

- неучастие класса (без уважительной причины) в мероприятиях, проводимых согласно плану работы школы.

## **6. Распределение общих остатков по фонду оплаты труда.**

Остатки фонда оплаты труда школы направляются на:

6.1. Материальную помощь работникам школы (по результатам рассмотрения их письменного заявления) в следующих случаях:

- смерти близких родственников в размере до 0,5 базовой ставки;
- проведении внеплановой операции работнику в размере до 1,0 базовой ставки;
- иных трудных жизненных ситуациях в размере до 1,0 базовой ставки;
- юбилея (мужчины – 50 и 60 лет, женщины – 50 и 55 лет) – единовременная выплата в размере, определенном приказом директора при наличии средств ФОТ

(на основании кол. договора, правил внутреннего трудового распорядка).

6.2. Премия к государственным и профессиональным праздникам (при наличии средств ФОТ):

- 6.2.1. 23 февраля – День защитника отечества до 0,25 базовой ставки
- 6.2.2. 8 марта – Международный женский день до 0,25 базовой ставки
- 6.2.3. День учителя – до 0,25 базовой ставки
- 6.2.4. 1 января – Новый год до 0,5 базовой ставки

6.3. Выплаты стимулирующего характера (премирование) сотрудникам школы.

- 6.3.1. За интенсивность и напряженность труда.
- 6.3.2. За выполнение особых работ по достижению поставленных задач школы.

6.4. Работнику могут производиться выплаты стимулирующего характера (премирование) месячные, квартальные, годовые.