Согласовано
Председатель профсоюзного комитета МБУ «Школа №72»
_____ Л.А. Постникова

Принято решением педагогического совета
№ 9 от 01.02 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ "Школа № 72"
_____ С.И. Гамов
«10» февраля 2021г.
Приказ № 075-од от 10.02.2021г.

ПОРЯДОК
распределения доплат стимулирующего фонда работникам школы
(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан на основании «Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од, Приказа министерства и образования и науки Самарской области № 382/1-од от 30.09.2015 года, Приказа министерства и образования и науки Самарской области № 314-од от 03.10.2019 года.

1.2. Порядок распределения доплат стимулирующего фонда работникам школы направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.3. Порядок распределения стимулирующих выплат разрабатывается на основе коллегиального решения педагогического коллектива, согласовывается с органом общественного участия в управлении общеобразовательным учреждением (Советом школы), представительным органом работников общеобразовательного учреждения (Профсоюзным комитетом) и утверждается Приказом директора школы.

1.4. 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.

1.5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

1.6. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев 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.

2. Размеры выплат и сроки предоставления информации.

2.1. Размер стимулирующей часть фонда оплаты труда учреждения определяется Постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» и включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения распределяется следующим образом:

- ✓ 7% – фонд, используемый на премирование и выплату доплат работникам школы при выполнении срочных, важных работ, не входящих в круг прямых обязанностей; за работу для достижения поставленных задач школы. Выплаты производятся по мере необходимости.
- ✓ 47% – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников.

✓ 43% – стимулирующая часть фонда оплаты труда административно – хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

Размер частей стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников, административно – хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала по мере необходимости может изменяться.

2.3. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ «Школа № 72» устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности всех работников МБУ «Школа № 72», проводимых на основании утвержденных критериев и показателей (Приложения № 1, 2).

2.4. Материалы по самоанализу в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом руководителя общеобразовательного учреждения, предоставляются педагогами, заместителями директора, главным бухгалтером, методистами, заведующим хозяйством ежемесячно, до 25 числа (включительно) текущего месяца.

2.5. Размер стимулирующей выплаты педагогическим работникам определяется как произведение стоимости балла на количество баллов, набранных педагогами.

2.6. Стоимость балла определяется по формуле:

$$\textbf{Стоимость балла} = \frac{\textbf{стимулирующий фонд педагогических работников}}{\textbf{сумма баллов, набранных педагогами в текущем периоде}}$$

2.7. Стоимость балла утверждается приказом руководителя учреждения.

2.8. В начале учебного года в школе создается комиссия по распределению доплат из стимулирующего фонда по критериям оценки деятельности педагогических работников и в составе не менее 4-х человек. Заседание комиссии проводится ежемесячно не позднее 26 числа текущего месяца и оформляется единым сводом, утвержденным директором.

2.9. Доплаты и надбавки административно – хозяйственному, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу могут выплачиваться в утвержденной фиксированной форме и содержать как процентное отношение к должностному окладу, так и фиксированную сумму.

2.10. Доплаты и надбавки учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу устанавливаются на основании ходатайства заместителей директора, главного бухгалтера, заведующего хозяйством о поощрении работников и утверждаются приказом директора.

2.11. Ежемесячно, до 28 числа текущего месяца руководителем общеобразовательного учреждения издается распорядительный документ об установлении стимулирующих выплат.

2.12. Снижение стимулирующих выплат возможно при ухудшении показателей результативности.

2.13. Отмена стимулирующих выплат происходит по следующим основаниям:

- наличие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;

- наличие дисциплинарных взысканий.

2.14. Сроки представления руководителем общеобразовательного учреждения в Совет школы аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда 2 раза в год (сентябрь, январь).

2.15. Сроки рассмотрения Советом школы аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда 2 раза в год (сентябрь, январь).

2.16. В случае образования экономии фонда оплаты труда средства направляются на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам школы.

3.

4. Выплаты работникам школы при выполнении срочных, важных работ, за работу для достижения поставленных задач школы.

4.1. Надбавки устанавливаются на определенный срок и разово.

4.2. Надбавки устанавливаются за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника.

3.3. Решение об установлении доплат и надбавок принимается на основании докладных заместителей директора, главного бухгалтера, методистов, заведующего хозяйством и утверждается приказом директора.

Приложение № 1
к порядку распределения доплат
стимулирующего фонда работникам школы

Критерии и показатели качества труда педагогических работников
МБУ «Школа № 72»

	Критерий	Периодичность	Баллы
	Позитивные результаты образовательной деятельности		
1	Результативность выполнения учебных программ (оценивается усреднённый показатель качества знаний всех учащихся каждого учителя по результатам итогов триместра)	1 раз по итогам триместра	По предметам первой категории сложности русский язык, математика, иностранный язык, физика, химия, начальные классы 100-80% -3 баллов 79-60% - 2 балла 59-40% -1 балла
			По предметам второй категории сложности история, география, биология, право, информатика, обществознание, экология 100-95% - 3 балла 94-80% -2 балла 79-50% -1 балл
			По предметам третьей категории сложности музыка, ИЗО, физическая культура, технология, ОБЖ 100-95% - 1,5 балла 94-80% - 1 балла 79-50% - 0,5 балл
			За каждую неудовлетворительную оценку снимается 1 балл
2	Результаты независимой оценки качества обучения преподавателя: РКР, МКР, ВПР и др. (оценивается усреднённый показатель качества знаний всех учащихся каждого учителя)	По факту выполнения работ – получения результатов	Результаты внешней оценки соответствуют итоговым отметкам на 95-100% - 5 баллов; на 90-80% - 2 балла; на 79-60% – 1 балл
3	Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой аттестации (ЕГЭ, ОГЭ) по русскому языку, математике и предметам по выбору (без учета сентябрьских сроков)	1 раз в год (по итогам ОГЭ и ЕГЭ)	Отсутствие неуспевающих -3 балл
			за каждого неуспевающего - (минус) - 1 балл
4	Высокий результат ЕГЭ и ГВЭ по предмету	1 раз в год (по итогам ЕГЭ)	99-80 баллов– 2 балл (за каждого выпускника)
			79-60 баллов (за каждого выпускника) – 1 балл
5	Качество и результативность участия в ГИА выпускников на уровне СОО, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: медалисты сдали ЕГЭ по всем предметам не ниже 70%.	1 раз в год (по итогам ЕГЭ) учителей-предметников	медалисты сдали ЕГЭ по всем предметам не ниже 70% - 3 балла
6	Высокий результат ОГЭ и ГВЭ	1 раз в год (по итогам ОГЭ)	максимальный балл (за каждого выпускника) - 2 балла
			разница с максимальным баллом в 3 балла (за каждого выпускника) – 1 балл
7	Качество и результативность участия в ГИА выпускников на уровне ООО, получивших аттестат особого образца (оцениваются учителя, предметы которых учащийся сдавал экзамен)	1 раз в год (по итогам ОГЭ и ГВЭ)	За получивших аттестат особого образца – 2 балла;

8	Результативность педагогической активности (участия педагогов в конференциях, форумах, семинарах, конкурсах профессионального мастерства) с предоставлением подтверждающих документов	1 раз в месяц (по факту)	Всероссийский, Региональный уровни – 5 баллов
		1 раз в месяц (по факту)	Муниципальный уровень 3 балла
		1 раз в месяц (по факту)	Школьный уровень – 1 балл
9	Наставничество	1 раз в месяц (факту)	От 0 до 5 баллов при предоставлении документов, подтверждающих результативность работы: анализы уроков, протоколы, сертификаты и т.д.
		1 раз в месяц (по факту)	Наставничество в рамках дуального обучения – от 0 до 2 баллов
10	Преподавание углубленных, профильных курсов, апробация новых программ, разработка образовательных и дополнительных программ	в течении года	Преподавание углубленных предметов в течение года. За каждую параллель по 1 баллу
		по факту	Апробация новых программ. За каждую программу -3 балла
		по факту	Разработка программ. За каждую программу -5 баллов
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся			
11	Участие обучающихся в олимпиадах различных уровней, конкурсах, конференциях, спортивных соревнованиях, фестивалях организованных Министерством просвещения СО и Департаментом образования.	В течение учебного года с предоставлением подтверждающих документов (за каждый конкурс или соревнование)	За (каждого)победителя, призера регионального, всероссийского уровней – 3 балла
		1 раз в месяц с предоставлением подтверждающих документов (за каждый конкурс или соревнование)	Муниципальный уровень: За (каждого) победителя, призера – 3 балла За участие – 2 балла
12	Участие обучающихся в дистанционных конкурсах по Плану городских мероприятий на учебный год	1 раз в месяц по факту с предоставлением отчёта	«Проектория» - 2 балла «Урок цифры» - 2 балла «Онлайн уроки финансовой грамотности» - 2 балла; (при условии участия регламентированной численности обучающихся)
			«Билет в будущее» - координатору от 0 до 5 баллов
			Классным руководителям – от 0 до 2 баллов
13	Наличие публикаций работ обучающихся, педагогов в периодических изданиях, на сайте школы, в сборниках и других СМИ	1 раз в месяц (по факту)	От 0-3 баллов
14	Руководство клубами, объединениями, организациями (школьный музей, школьная газета, Служба примирения, ДЮП, ЮИД, Юнармия, управленческие проекты, творческие лаборатории, в том числе спортивные проекты и др.)	1 раз в месяц по факту выполненной работы	От 0-10 баллов За участие в управленческом проекте – от 0 до 3-х баллов

Позитивные результаты организационно воспитательной деятельности педагогов			
15	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (уроки в музее, в Кванториуме и т.п.)	1 раз в месяц	От 0-3-х баллов
16	Организация участия обучающихся в движении ВФСК комплекса ГТО	1 раз в месяц за организацию	От 0-3-х баллов
		По факту	За наличие награжденных золотым, бронзовым, серебряным значками -3 балла
17	Организация классными руководителями Платных образовательных услуг.	1 раз в сентябре-октябре	Организация ПОУ: оформление документации без замечаний – 3 балла
			Организация ПОУ: оформление документации с замечаниями – 0 баллов
18	Своевременное заполнение модуля МСОКО согласно графику ВШК Диагностическая работа	По факту выполнения работ	От 0-3 баллов
19	Сопровождение, консультирование индивидуальных проектов по предмету в 10-11 классах	1 раз в триместр	По предоставлению сопроводительного листа руководителем ИП от 0 до 3-х баллов
20	Контроль выполнения договорных условий оказания ПОУ (классные руководители)	1 раз в месяц	1 балл
21	Своевременная и качественная работа с документами	1 раз в месяц (по результатам проверки)	0-8 баллов

Приложение № 2
К порядку распределения доплат
стимулирующего фонда работникам школы

Критерии и показатели качества труда административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МБУ «Школа № 72»

Наименование должности	Наименование критерия	Размер выплаты, % от оклада	Срок
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Высокий уровень организации и контроля образовательного процесса.	до 25%	ежемесячно
	Высокие результаты методической деятельности педагогов	до 25%	ежемесячно
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации.	до 50%	раз в триместр
	Интенсивность и напряженность труда.	до 50%	ежемесячно
Заведующий хозяйством	Эффективная организация и контроль работы младшего обслуживающего персонала в курируемом подразделении.	до 50%	ежемесячно
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	до 100%	ежемесячно
	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда, Роспотребнадзора.	до 100%	ежемесячно
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	до 50%	по факту проведения работ
	Интенсивность и напряженность труда.	до 100%	ежемесячно
Методист	Качественное и своевременное оформление документации, полнота выполнения обязанностей.	до 50%	ежемесячно
	Участие в управлении процессами, активность на совещаниях, педсоветах, вклад в решение проблем учреждения, инициатива.	до 50%	ежемесячно

	Интенсивность и напряженность труда.	до 100%	ежемесячно
Главный бухгалтер	Отсутствие кредиторской задолженности и необоснованных остатков средств на конец отчётного периода. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности. Составление и предоставление отчетности (качество, своевременность и оперативность). Интенсивность и напряженность труда.	до 25% до 25% до 25% до 50%	по итогам отчетного периода по итогам проверки ежемесячно ежемесячно
Бухгалтер	Качественное ведение бухгалтерского учёта. Интенсивность и напряженность труда. Работа с информационными программами. Составление и предоставление отчетности (качество, своевременность и оперативность).	до 50% до 100% до 50% до 100%	ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно
Контрактный управляющий	Эффективная и качественная работа по разработке плана закупок и плана-графика, подготовки изменений для внесения в план закупок и плана-графика размещение в единой информационной системе. Подготовка и размещение в единой информационной системе документации о закупках и заключенных контрактах. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.) Интенсивность и напряженность труда.	до 50% до 100% до 100% до 100%	ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно
Секретарь руководителя	Качественное ведение документации в соответствии с Трудовым законодательством РФ. Работа с электронной почтой. Интенсивность и напряженность труда.	до 100% до 100% до 100%	ежемесячно ежемесячно ежемесячно
Педагог-библиотекарь	Обеспечение учащихся учебной и научно-методической литературой (межбиб-	до 100%	ежемесячно

	лиотечный обмен). Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей (законных представителей) и работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	до 100%	ежемесячно
Лаборант кабинета информатики, физики и химии	Обеспечение сохранности и рабочего состояния лабораторного оборудования	до 25%	ежемесячно
Педагог-психолог	Выполнение задач школы по сопровождению одарённых детей и детей с ОВЗ.	до 25%	ежемесячно
Уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий, гардеробщик, сторож, вахтер, дворник	Содержание закрепленного участка в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями и нормами, качественная уборка помещений. Оперативное и качественное выполнение заявок по устранению санитарных нарушений и технических неполадок. Подготовка здания и помещений к учебному году в соответствии с требованиями СанПин, проведение ремонтных работ. Интенсивность и напряженность труда.	до 50% до 50% до 100% до 100%	ежемесячно ежемесячно по итогам проведенных работ ежемесячно