

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа «Надежда»
муниципального образования
городской округ Симферополь Республики Крым
(МБОУС(К)ОШ «Надежда» г.Симферополя)

ПРИКАЗ

« 01 » 10 2024 г.

№ 37/1

**Об утверждении Положения
о распределении стимулирующей
части фонда оплаты труда
работников МБОУС(К)ОШ «Надежда»**

На основании Постановлением Администрации города Симферополя от 01 октября 2024 № 4956 «О внесении изменений в постановление Администрации города Симферополя Республики Крым от 01.03.2021 № 972 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым»» Устава МБОУС(К)ОШ «Надежда» от 11.11.2024,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Считать утратившим силу Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУС(К)ОШ «Надежда» г.Симферополя от 25.08.2021.
2. На основании решения общего собрания трудового коллектива (протокол № 3 от 01.10.2024), утвердить Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников г.Симферополя
3. Данное Положение разместить на официальном сайте МБОУС(К)ОШ «Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор



С.Н Жуган

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
**«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа
для детей с ограниченными возможностями здоровья «Надежда»**
муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым
(МБОУС(К)ОШ «Надежда» г. Симферополя)

РАССМОТРЕНО
Общее собрание работников
МБОУС(К)ОШ «Надежда»
г. Симферополя
(протокол № 3от 01.10.2024)

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБОУС(К)ОШ «Надежда»
от « 01 » 10 2024



СОГЛАСОВАНО
Председатель Профсоюзного комитета
МБОУС(К)ОШ «Надежда»
г. Симферополя
Н.В. Усенко
01.10.2024



ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа
для детей с ограниченными возможностями здоровья «Надежда»
муниципального образования
городской округ Симферополь Республики Крым

1. Общая часть

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления стимулирующих выплат работникам МБОУС(К)ОШ «Надежда» г. Симферополя, разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Решением 39-й сессии Симферопольского городского совета 1 созыва от 25.02.2016 №616 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым»;
- Постановлением Администрации города Симферополя Республики Крым «Об утверждении Положения об оплате труда работников, муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым» от 01.03.2021 г. № 972;
- Письмом Управления образования администрации города Симферополя от 07.11.2017 № 3119/07/01-06 «Рекомендации по разработке учреждениями образования показателей эффективности работы отдельных категорий работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений»;
- Постановлением Администрации города Симферополя от 01 октября 2024 № 4956 «О внесении изменений в постановление Администрации города Симферополя Республики Крым от 01.03.2021 № 972 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым»»;
- Положением о системе оплаты труда работников МБОУС(К)ОШ «Надежда» г. Симферополя от 01.10.2024.

1.2. Положение о стимулировании труда работников МБОУС(К)ОШ «Надежда», принимается с учётом мнения профсоюзного комитета работников и органа самоуправления образовательного учреждения.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников и ответственности за конечные результаты работы.

1.4. Положение определяет стимулирующие выплаты фонда оплаты труда работников, критерии и показатели эффективности качества оказываемых услуг, профессиональной деятельности работников.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется в рублях. Оценка труда формируется по итогам прошедшего месяца работы с учётом выполнения задач, отражённых в критериях оценки эффективности профессиональной деятельности работников. В качестве оценки эффективности профессиональной деятельности работников используются баллы.

1.6. Примерный перечень критериев оценки эффективности профессиональной деятельности работников МБОУС(К)ОШ «Надежда» изложен в Приложении к настоящему Положению.

2. Содержательная часть

2.1. Виды стимулирующих выплат:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

• Надбавки за интенсивность труда

Конкретный размер надбавки за интенсивность труда устанавливается следующим категориям работников:

- руководящим работникам;
- педагогическим работникам;
- учебно-вспомогательному персоналу;
- обслуживающему персоналу.

• Премия за выполнение особо важных и ответственных работ

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ, выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах от должностного оклада. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

• Премия за образцовое выполнение муниципального задания

Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений МБОУС(К)ОШ «Надежда» с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения муниципального задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении муниципального задания, утвержденных учредителем.

• Надбавка за наличие квалификационной категории

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере от базовой единицы:

- специалистам;
- руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию:

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб.
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	15%
первая категория	10%

- **Надбавка за выслугу лет и надбавка за стаж непрерывной работы**

Установление выплаты за выслугу лет и стаж непрерывной работы или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается на ставку заработной платы в процентах от оклада (должностного оклада), тарифной ставки по основной должности, в следующем размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 5%;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 10%;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 15%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке. Может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителя МБОУС(К)ОШ «Надежда», скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении ежемесячной выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

Надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет – 3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет – 7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет – 10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций,

скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

- **Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год)**

Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за учебный год.

Премия выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя МБОУС(К)ОШ «Надежда» на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств, средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного года премия по итогам работы за год выплачивается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты подразделяются на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

- 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 МБОУС(К)ОШ «Надежда»).

2.2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения

2.2.1. С целью распределения стимулирующих выплат в МБОУС(К)ОШ «Надежда» создается экспертная комиссия по распределению стимулирующих выплат. Структура, состав, задачи и цели экспертной комиссии определены в «Положении об экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУС(К)ОШ «Надежда».

2.2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией образовательного учреждения в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУС(К)ОШ «Надежда» г. Симферополя.

2.2.3. Директор школы проводит анализ эффективности труда заместителей, согласно утверждённым критериям и составляет представление на заседание экспертной комиссии о размере стимулирующих выплат каждого.

2.2.4. Размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам общеобразовательного учреждения осуществляются согласно утверждённым критериям оценки эффективности профессиональной деятельности, на основании заключений, представленных Комиссии заместителями руководителя.

2.2.5. Комиссия принимает решение об установлении и размере стимулирующих выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.2.6. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого готовится проект приказа. Протокол подписывается членами комиссии, присутствующими на заседании.

2.2.7. Приказ об итогах распределении стимулирующих выплат в МБОУС(К)ОШ «Надежда» утверждается руководителем образовательного учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом.

2.2.8. Согласованный и утверждённый приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат.

2.2.9. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются работодателем.

2.3. Порядок определения размера стимулирующих выплат

2.3.1. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

2.3.2. Из общей суммы стимулирующих вычитается сумма, с целью увеличения стимулирующих выплат за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, для следующей категории сотрудников:

- председателю профсоюзной организации - 3.000 руб.;
- сотруднику, выполняющему обязанности заместителя председателя школьной ППК - 3.000 руб.;
- сотруднику, выполняющему работу по организации гражданской обороны - 2.000 руб.;
- сотруднику, выполняющему работу по антитеррору – 2.000 руб.;
- водителю за принятие мер по техническому и санитарному обслуживанию транспортного средства, повышенную ответственность за безопасность детей-инвалидов при перевозке -3.000 руб.

2.3.3. Далее, размер стимулирующих выплат для каждой категории зависит от процентной составляющей части этой категории сотрудников в общем фонде заработной платы (согласно штатному расписанию) и рассчитывается по следующей формуле:

$$X = \frac{F_2 \times F_3}{F_1}$$

Где:

X - сумма стимулирующих выплат для каждой категории сотрудников (согласно штатному расписанию);

F₁ - фонд заработной платы;

F₂ - фонд заработной платы категории работников

F₃ - сумма фонда выделенных стимулирующих выплат (с учётом выплат п.2.3.2).

2.3.4. Общий размер стимулирующих выплат:

- для стимулирования заместителей директора увеличен за счёт категории педагогических работников и составляет 12,5% от суммы фонда выделенных стимулирующих выплат (с учётом выплат п.2.3.2);
- для стимулирования педагогических работников составляет 77,5% от суммы фонда выделенных стимулирующих выплат (с учётом выплат п.2.3.2);
- для стимулирования учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (единым подразделением) составляет 10% от суммы фонда выделенных стимулирующих выплат (с учётом выплат п.2.3.2).

2.3.5. Размер стимулирующих выплат для каждого работника в отдельности рассчитывается в программе MS Excel. Для каждой категории работников создаются таблицы Excel со следующими графами:

- номер по порядку;
- ФИО работника;
- количество баллов, набранных работником.

На последней строке вводится «**ИТОГО**» – сумма стимулирующих выплат для данной категории работников. В результате программа вычисляет сумму одного балла и суммы стимулирующих выплат для каждого работника в отдельности.

2.4. Основания для увеличения стимулирующих выплат

2.4.1. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения; за особые заслуги работника перед образовательным учреждением; за высокий уровень исполнительской дисциплины.

2.4.2. Основанием для увеличения ежемесячных стимулирующих выплат на 3.000 (2.000) руб. является выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей для следующей категории сотрудников:

- председателю профсоюзной организации;
- сотруднику, выполняющему обязанности заместителя председателя школьной ППК;

- сотруднику, выполняющему работу по организации гражданской обороны;
- сотруднику, выполняющему работу по антитеррору;
- водителю за принятие мер по техническому и санитарному обслуживанию транспортного средства, повышенную ответственность за безопасность детей-инвалидов при перевозке.

2.4.3. Администрация образовательного учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих выплат.

2.5. Основания отмены или уменьшения стимулирующих выплат

2.5.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

- за нарушение исполнительской дисциплины и Правил внутреннего распорядка;
- за обоснованные жалобы со стороны родителей и участников образовательного процесса;
- за неэтичные поступки, поведение в коллективе по отношению к участникам образовательного процесса, приводящих к снижению имиджа образовательного учреждения;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, антитерроризму, согласно предписаниям соответствующих органов;
- халатное отношение к сохранности материально-технических ценностей;
- травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).

2.5.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются (до 50%) при следующих обстоятельствах:

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- некачественное ведение документации (несвоевременное предоставление отчетов);
- некачественное выполнение отчетов, нарушение инструкций при ведении классного журнала, личных дел обучающихся – для педагогических работников;
- некачественная подготовка локальных актов – для административного персонала.

2.5.3. Стимулирующие выплаты не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных и учебных отпусков;
- повышения квалификации.

3. Заключительная часть

3.1. Настоящее Положение действует до его отмены или принятия нового акта, регулирующего вопросы стимулирования.

3.2. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости.

Приложение 1

Перечень показателей эффективности профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат.

Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности работников МБОУС(К)ОШ «Надежда».

Пропнуровано и пронумеровано на
81 листе
Директор С.Н. Жуган лист
« 01 » 10 2024 г.

