

ПРИНЯТО
на заседании общего собрания работников
МБОУ «Нижнетатмайская СОШ»
Протокол № 2 от 30 декабря 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ «Нижнетатмайская СОШ»
_____ Р.Г.Насыров
Введено в действие приказом № 3-осн
от 9 января 2025 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МБОУ «Нижнетатмайская СОШ»
_____ Р.Т.Туктамышев
Протокол № 3 от 30 декабря 2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Нижнетатмайская средняя общеобразовательная школа»
Аксубаевского муниципального района Республики Татарстан**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее – Положение) регламентирует порядок распределения стимулирующих выплат за качество труда работников (далее – стимулирующие выплаты) в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Нижнетатмайская средняя общеобразовательная школа» Аксубаевского муниципального района Республики Татарстан (далее – Школа).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными актами:

- подпунктом «д», пункта 2 части 2 статьи 29 и пункта 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- статьями 129, 135, 333, 334, 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 г. №678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 19.08.2011 г. № 688 «О внесении изменений в Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденное постановлением Кабинетом Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 №678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 674 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- постановлением Кабинета Министров РТ №700 от 24.08.2011 "О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 № 674 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- примерными критериями оценки эффективности деятельности руководителей и работников муниципальных учреждений образования Республики Татарстан (далее –

Критерии), утвержденных приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан от 25 июня 2013 года № 2441/13;

- нормативными актами Исполнительного комитета Аксубаевского муниципального района устанавливающих порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников муниципальных образовательных организаций.

- Уставом Школы;

- Коллективным договором Школы;

- штатным расписанием Школы.

1.2. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.3. Стимулирующие выплаты определяются работникам педагогического, учебно-вспомогательного и административно-управленческого персонала.

1.4. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.5. Размер, порядок и условия осуществления выплат, качество выполняемых работ определяется настоящим Положением, утвержденным директором Школы и согласованным с профсоюзным комитетом Школы.

1.2. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных директором Школы после согласования с выборным профсоюзным органом и органами самоуправления Школы (общее собрание работников, педагогический совет и др.)

2. Порядок установления размера стимулирующих выплат

2.1. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера создается специальная комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам Школы (далее – Комиссия). Состав Комиссии избирается на общем собрании трудового коллектива, и утверждается приказом по ОУ на учебный год. Комиссия разрабатывает форму оценочного листа, диапазон баллов по каждому критерию.

2.2. В состав Комиссии входят представители администрации Школы, методических объединений, органов самоуправления (педагогический совет) и председатель профкома.

2.3. Председателем Комиссии является директор Школы.

2.4. В полномочия комиссии входит:

- анализ и оценка представленных в комиссию документов по оценке качества труда работников;

- расчет оценочных баллов по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в Критериях;

- заполнение оценочного листа работника.

2.5. Основанием для оценки результативности служат оценочный лист и портфолио. Портфель профессиональных достижений, т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад в развитие системы образования за период времени, а также участие в общешкольной жизни учреждения.

2.6. Портфолио заполняется педагогическими работниками самостоятельно, в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.7. Комиссия на основании всех материалов (портфолио, оценочный лист работника) составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника Школы и утверждает его на своем заседании. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования, путем подсчета простого большинства голосов. Работники Школы вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.8. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 2 дней работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленным настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.9. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Обсуждение обращения заносится в протокол комиссии.

2.10. По истечении трёх дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу. Решение комиссии оформляется протоколом.

2.11. На основании протокола Комиссии директор Школы устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера, на следующий период времени до новой тарификации и издает приказ об утверждении размеров стимулирующих выплат.

2.12. Протоколы комиссии хранятся у руководителя образовательного учреждения в течение двух лет.

2.13. Заседания комиссии проводятся ежегодно.

2.14. Настоящее Положение не исключает другие варианты осуществления расчетов персональных выплат работникам, включая автоматизированные системы расчета стимулирующих выплат к окладу работника.

3. Критерии и показатели для распределения стимулирующих выплат

3.1. Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения разрабатываются на основании примерных критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников муниципальных учреждений образования Республики Татарстан (приложения 18-24), (приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 25 июня 2013 года № 2441/13), обсуждаются на заседании педагогического совета, утверждаются директором, по согласованию с профсоюзным комитетом Школы.

3.2. Значение критериев оценки и условий осуществления выплат определяется ежегодно на основании задач, поставленных перед Школой.

3.3. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда работникам Школы каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка, равная 1, а в зависимости от значимости показателя определяется весовой коэффициент показателя. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

3.4. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ являются достижения пороговых значений критериев оценки эффективной деятельности работников Школы.

3.5. Количество максимальных баллов работников основного персонала не должно превышать:

- учитель – 60 баллов;
- воспитатель – 55;
- педагог дополнительного образования – 50 баллов;
- музыкальный руководитель – 45 баллов;
- библиотекарь – 40 баллов;
- младший воспитатель – 35 баллов.

3.6. Исходя из условий функционирования Школы и специфики штатного расписания Школы ввести дополнительный критерий по оценке результативности труда работников за выполнение социально-значимых общественных работ, которые не учтены в критериях оценки эффективности деятельности работников основного персонала.

3.7. В качестве дополнительного критерия по оценке результативности труда работников основного персонала Школы учитывать следующие виды социально-значимых общественных работ:

- председатель профсоюзного комитета – до 10 баллов;
- ответственный за делопроизводство – до 10 баллов;
- ответственный за ведение электронного журнала школы и за обработку персональных данных – до 7 баллов;
- начальник службы охраны труда и соблюдения правил техники безопасности – до 7 баллов;
- ответственный за антитеррористическую безопасность – до 7 баллов;
- ответственный за пожарную безопасность – до 7 баллов;
- ответственный за газовое хозяйство – до 7 баллов;
- контрактный управляющий – до 7 баллов;
- редактор школьной газеты – до 7 баллов;
- администратор школьного сайта – до 7 баллов;
- руководитель комиссии по чрезвычайным ситуациям – до 5 баллов;
- руководитель комиссии по предупреждению травматизма – до 5 баллов;
- ответственный за безопасную эксплуатацию электрического хозяйства – до 5 баллов;
- руководитель физкультурно-спортивный комплекса «Готов к труду и обороне» – до 5 баллов;
- начальник пришкольного лагеря – до 5 баллов;
- руководитель комиссии по списанию основных средств и материальных запасов – до 5 баллов;
- руководитель Центра образования «Точка роста» – до 5 баллов;
- уполномоченный по охране труда – до 5 баллов;
- ответственный за опеку и попечительство – до 5 баллов;
- общественный инспектором по охране прав детства – до 5 баллов;
- ответственный за горячее питание учащихся – до 5 баллов;
- ответственный за ведение документации школьной столовой – до 5 баллов;
- ответственный за работу с пенсионным фондом и фондом социального страхования сотрудников – до 5 баллов;
- председатель психолого-педагогического консилиума – до 5 баллов;
- ответственный за антикоррупционную политику в школе – до 5 баллов;
- ответственный за сопровождение выпускников в пункты проведения ГИА и за сопровождение обучающихся при поездке на школьном автобусе вне маршрута – до 5 баллов;
- ответственный за информационную безопасность школы – до 5 баллов;
- ответственный по ведению воинского учета, бронированию граждан, пребывающих в запасе – до 3 баллов;
- ответственный за беспрепятственного доступа инвалидов и других маломобильных групп населения – до 3 баллов;
- руководитель Центра детских инициатив – до 3 баллов;
- ответственный за проведение энергосберегающих мероприятий – до 3 баллов;
- ответственный за реализацию профессионального минимума – до 3 баллов;
- дежурство по школе – до 3 баллов;
- ответственный за заполнение аттестатов об основном общем и среднем общем образовании и их дубликатов – до 2 баллов;
- организатор экскурсионной поездки обучающихся в пределах муниципального образования – до 2 баллов;
- организатор экскурсионной поездки обучающихся в пределах республики – до 4 баллов;
- организатор экскурсионной поездки обучающихся за пределы республики – до 5 баллов;

- ответственный за организацию на базе Школы мероприятий республиканского и межрайонного масштаба – до 5 баллов;

- ответственный за организацию на базе Школы мероприятий муниципального масштаба – до 4 баллов;

- подвоз обучающихся на олимпиады, конкурсы и другие значимые мероприятия на личном автотранспорте – до 5 баллов;

3.8. Экспертную оценку результативности деятельности работников основного персонала за выполнение социально-значимой общественной работы осуществляет Комиссия.

3.9. Количество баллов за выполнение социально-значимой общественной работы входит в итоговый балл результативности деятельности работника, который не должен превышать количество максимальных баллов для данной должности.

3.10. Для поддержки молодых специалистов, вновь прибывших педагогических работников, а также педагогических работников, приступивших к преподаванию новых предметов назначается 20 баллов.

4. Заключение

4.1. Настоящее положение распространяется на всех работников Школы и действует до принятия нового.

4.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам выплачиваются ежемесячно.

4.3. Положение о представлении выплат стимулирующего характера отражается в трудовом договоре, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается ежегодно, и действует до следующих существенных изменений в условиях оплаты труда.