


<p>Принято: На Общем собрании трудового коллектива МБОУ Большекандалинская СШ Протокол № <u>6</u> От «28» декабря 2022 г. Председатель  Кирюхина В.И.</p>	<p>Утверждаю: Директор МБОУ Большекандалинская СШ Алексанина Л.А.  Приказ № <u>94</u> от «29» декабря 2022 г</p>
--	--

## Положение

### О порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам в МБОУ Большекандалинская СШ

## 1. Основные положения..

1.1 Руководствуясь статьёй 144 Трудового кодекса российской Федерации , Федеральным законом от 06.10.2003 № 131 –ФЗ « Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Ульяновской области от 11.08.2020 № 449-о « О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 20.11.2013 № 547-П» , уставом МБОУ Большекандалинская СОШ , в целях совершенствования системы оплаты труда работников , на основании « Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Старомайнский район» № 888 от 30.11.2022 г.

1.2 Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте МБОУ Большекандалинская СОШ .

1.3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования , но не ранее 01.01.2023г.

1.4. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности учителей общеобразовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса , развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.5 Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда ( премии)

1.6. Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат педагогическим работникам Школы , определяет их виды , условия, размеры и порядок установления.

1.7. Основаниями для стимулирования педагогических работников Школы являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

1.8. Стимулирующие выплаты по итогам работы в первом полугодии производится ежемесячно в январе –августе, по итогам работы во втором полугодии в сентябре –декабре. Итогом работы является предшествующий оплате период.

## 2. Порядок установления стимулирующих выплат.

2.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности педагогического работника Школы, для установления стимулирующих выплат, является суммарное количество баллов показателей для стимулирующих выплат педагогам.

2.2. Основными принципами оценки достижений педагогических работников Школы являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2.3. Педагогический работник Школы, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее - Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями (приложение 1).

2.4. Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов.

В целях эффективного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей

каждый педагогический работник заполняет карту критериев, по количеству набранных баллов каждому педагогическому работнику выплачивается стимулирующая надбавка.

2.5. Комиссия по материальному поощрению работников школы (далее - Комиссия), утвержденная приказом директора, рассматривает материалы по самоанализу деятельности учителя (аналитические справки), данные предоставленные заместителями директора по учебно - воспитательной работе и воспитательной работе, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности учителя требованиям к установлению стимулирующих выплат или отказе.

2.6. На основании всех материалов Комиссия составляет итоговый оценочный лист в баллах и подает для утверждения директору школы.

2.7. Учитель на получение стимулирующей части вправе подать в Комиссию в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления учителем может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция

педагогических работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

2.8. Утвержденный Комиссией оценочный лист оформляется итоговым протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии.

2.9. На основании оценочного листа, представленного комиссией директору школы, устанавливаются персональные размеры стимулирующих выплат - доплаты в абсолютной сумме из фонда стимулирования следующим категориям работников:

- учителям предметникам по факту выполненных работ;
- заместителям директора, педагогу-психологу, преподавателю организатору ОБЖ, социальному педагогу, старшей вожатой;
- воспитателям (старшему воспитателю);
- классным руководителям;
- главному бухгалтеру;
- диспетчеру, тьютору, технику (по решению комиссии, исходя из фонда стимулирования и в пределах средств, предусмотренных в фондах оплаты труда работников образовательной организации).

Размеры ежемесячных стимулирующих надбавок в абсолютной сумме, перечисленные в п.2.9. настоящего Положения определяются решением на Общем собрании трудового коллектива и первичной профсоюзной организации. Кроме того, перечень категорий работников, перечисленных в п.2.9. настоящего Положения может быть изменен и добавлен решением Общего собрания трудового коллектива и первичной профсоюзной организации.

2.10. На основании решения Комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам Школы по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам.

### **3. Порядок определения размера и расчета стимулирующих выплат.**

3.1. Расчет размеров стимулирующих выплат педагогическим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда производится два раза в год по итогам учебных полугодий.

3.2. Размер стимулирующих выплат каждому учителю за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов претендентов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период;

- суммируются баллы, полученные всеми претендентами Школы (общая сумма баллов);

-стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;

-денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера.**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательных организаций с учётом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премии по итогам работы.

Работникам образовательных организаций устанавливаются надбавки за классность, за квалификационную категорию (педагогическим работникам), за работу в образовательных организациях с определёнными условиями.

Кроме того, работникам образовательных организаций могут устанавливаться доплаты за наличие учёной степени, надбавки за наличие почётного звания, персональные надбавки, надбавки отдельным категориям работников.

В случае наличия у педагогического работника права на получение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет и за квалификационную категорию одновременно по двум или более основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере.

4.3. Работникам образовательных организаций могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере до 120 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, от которых зависит конкретный процент надбавки, устанавливается нормативным актом образовательной организации.

4.4. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных организаций по результатам труда за определённый период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых значений показателей эффективности деятельности образовательных организаций.

Плановые значения показателей эффективности деятельности образовательной организации ежегодно утверждаются учредителем, порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются нормативным актом образовательной организации.

4.5. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам и работникам библиотек. Надбавка устанавливается в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям и начисляется в соответствии с порядком назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам образовательных организаций (приложение № 4 к настоящему Положению).

4.6. Надбавка за работу в образовательных организациях с определёнными условиями труда устанавливается:

- в образовательных организациях, структурных подразделениях образовательных организаций, находящихся в сельских населённых пунктах (по должностям работников образовательных организаций в соответствии с приложением № 3 к Положению), - в размере 20% должностного оклада, ставки заработной платы;
- в общеобразовательных организациях, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся (педагогическим работникам), - в размере 15% должностного оклада, ставки заработной платы;
- в образовательных организациях, выполняющих функции методического центра (руководителям и специалистам, включая педагогических работников, непосредственно осуществляющим деятельность по реализации функций методического центра), - до 10% должностного оклада, ставки заработной платы.

В случае наличия у работника образовательных организаций права на получение надбавки одновременно по двум и более основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере. Надбавки за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населённых пунктах, в общеобразовательных организациях, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся, устанавливаются независимо от наличия других оснований.

Перечень общеобразовательных организаций, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся, ежегодно утверждается Управлением образования муниципального образования «Старомайнский район» в порядке, установленном Правительством Ульяновской области.

Перечень образовательных организаций, выполняющих функции методического центра для соответствующих организаций муниципального образования «Старомайнский район», ежегодно утверждается Управлением образования муниципального образования «Старомайнский район».

4.7. Водителям автомобилей за наличие у них 1 или 2 класса квалификации устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

- за наличие 1 класса - 25 процентов оклада;
- за наличие 2 класса - 10 процентов оклада.

Надбавка за классность выплачивается за фактическое время работы в качестве водителя. За время ремонта автомобиля надбавка за классность выплачивается пропорционально фактически отработанному времени управления автомобилем.

При установлении водителям автомобилей оклада по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем высококвалифицированных профессий рабочих образовательной организации надбавка за классность не начисляется.

4.8. Педагогическим работникам по результатам аттестации устанавливается надбавка за квалификационную категорию:

- 1) в случае установления высшей квалификационной категории – в размере 50 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;
- 2) в случае установления первой квалификационной категории - в размере 35 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

4.9. Работникам образовательных организаций за наличие нагрудных знаков, учёной степени, почётного звания, присвоенных в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъекта Российской Федерации, в случае соответствия указанных знаков, степени или звания профилю трудовой деятельности или преподаваемым учебным предметам (дисциплинам) в пределах образующейся экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда устанавливаются:

- доплата за учёную степень доктора наук - в размере, не превышающем 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- доплата за учёную степень кандидата наук - в размере, не превышающем 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за звания, начинающиеся со слова «Народный», - в размере, не превышающем 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», - в размере, не превышающем 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за наличие почётного звания или нагрудного знака, наименование которых начинаются со слов «Почётный работник» - в размере, не превышающем 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за наличие нагрудных знаков, наименования которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную» - в размере, не превышающем 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за наличие нагрудных знаков, наименования которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения» - в размере, не превышающем 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

В случае наличия у работника права на получение надбавки одновременно по двум и более основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере.

Доплата за наличие учёной степени устанавливается в случае, если соответствующая двух оснований (наличие одного или нескольких почётных званий, нагрудных знаков и учёной степени) выплаты устанавливаются по одному (максимальному) основанию.

4.10. Персональная надбавка устанавливается работнику образовательной организации с учётом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта в размере, не превышающем двукратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику образовательной организации.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем образовательной организации в отношении конкретного работника.



4.11. Педагогическим работникам, на которых возложена функция классного руководства, социальным педагогам, педагогам – психологам общеобразовательных организаций за работу с обучающимися из социально неблагополучных семей может устанавливаться ежемесячная надбавка в размере 500 рублей.

4.12. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, размер которого равен 5000 рублей. При этом педагогический работник общеобразовательной организации, осуществляющий классное руководство, имеет право на получение не более двух указанных вознаграждений в месяц при условии, что он осуществляет классное руководство в двух и более классах.

4.13. К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий.

4.14. В целях выплаты премий по итогам работы в муниципальных образовательных организациях создается рабочая комиссия, которая организует деятельность, по оценке результативности и эффективности деятельности работников муниципальной образовательной организации. Результативность и эффективность деятельности работников муниципальной образовательной организации оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей, характеризующих результаты труда работников образовательной организации, и величина значимости каждого такого критерия или показателя в разрезе наименования должностей работников образовательной организации.

4.15. Перечень указанных критериев и показателей утверждается локальным нормативным актом муниципальной образовательной организации по согласованию с профсоюзной организацией или иным органом, представляющим интересы все или большинства работников образовательной организации.

4.16. По представлению рабочей комиссии премии распределяются коллегиальным органом управления образовательной организации в соответствии с порядком распределения средств фонда стимулирования работников образовательных организаций, утверждённым локальным нормативным актом образовательной организации.

4.17. Работникам образовательных организаций в связи с выходом на пенсию, профессиональным праздником, праздничными днями и юбилейными датами (женщины – 55 лет со дня рождения, мужчинам – 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждением государственными наградами, наградами

Ульяновской области и ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтверждения результатов независимой оценки качества оказания образовательных услуг, в пределах образовывавшейся экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников образовательных организаций, выплачивается единовременное поощрение, размер которого устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации и не может превышать размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работникам образовательной организации.

4.18. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных в фондах оплаты труда работников образовательной организации.

Установление надбавок за классность, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, квалификационную категорию, за работу в образовательных организациях с определёнными условиями (за исключением надбавки за работу в общеобразовательных организациях, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся) носит обязательный характер.

Установление надбавки за работу в общеобразовательных организациях, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся, носит обязательный характер для педагогических работников образовательных организаций, входящих в перечень общеобразовательных организаций, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся.

4.19. При оплате труда педагогических работников надбавки за работу в образовательных организациях с определёнными условиями, за выслугу лет и квалификационную категорию рассчитываются с учётом учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Размеры надбавок за работу в образовательных организациях, структурных подразделениях образовательных организаций, находящихся в сельских населённых пунктах, размеры доплат и надбавок за наличие нагрудных знаков, учёной степени, почётного звания рассчитываются только исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику образовательной организации по должности, занимаемой в соответствии с трудовым договором.

4.20. За нецелевое, непропорциональное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, главному бухгалтеру образовательной организации и заместителю руководителя образовательной организации, к полномочиям которого относится расходование фонда оплаты труда, размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ снижается

единовременно за период, в котором выявлено нарушение, в следующих размерах за расчетный период:

- до 10000 рублей включительно – 10 процентов;
- от 10001 до 50000 рублей включительно – 20 процентов;
- от 50001 до 100000 рублей включительно – 30 процентов;
- от 100001 рублей до 500000 включительно – 50 процентов;
- от 500001 рублей до 1000000 включительно – 75 процентов;
- свыше 1000000 рублей – 100 процентов.

За период, в котором выявлено нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование фонда оплаты труда, главному бухгалтеру образовательной организации и заместителю руководителя образовательной организации, к полномочиям которого относится расходование фонда оплаты труда, премиальные выплаты по итогам работы за определённый период не устанавливаются.

#### **Лишение работника стимулирующих выплат или уменьшение их размера.**

Директор школы может лишить работника стимулирующих выплат или уменьшить их размер в случае:

- получения работником дисциплинарного взыскания, как до стимулирования, так и во время стимулирования;
- ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника.

### **5. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников Школы**

#### **5.1. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогам (Приложение1)**

### **6. Порядок и срок действия положения**

6.1. Положение принимается педагогическим советом Школы, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и управляющим советом и утверждается приказом директора.

6.2. Утвержденное положение действует в течении нескольких лет. Возможны внесения изменений или дополнений.