

Рассмотрено  
Общим собранием  
МБОУ «СОШ п. Опытный»  
Протокол №1 от 02.03.2023г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
МБОУ «СОШ п. Опытный»  
от 07.03.2023г. № 29-К

**ПОРЯДОК**  
**распределения стимулирующей части фонда оплаты труда**  
**в МБОУ "СОШ п.Опытный"**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации "Об образовании в Российской Федерации", с постановлением администрации Цивильского муниципального округа Чувашской Республики от «27» февраля 2023г. № 137 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Цивильского муниципального округа Чувашской Республики, занятых в сфере образования», Положением об оплате труда работников МБОУ "СОШ п. Опытный" утвержденным приказом по учреждению от «07» марта 2023 г. № 29-К, с учетом решения Общего собрания работников ( протокол № 1 от.02.03.2023). Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы исходя из Положения об оплате труда работников. Настоящий Порядок определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

1.2. Локальный акт "Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в МБОУ "СОШ п. Опытный" утверждается приказом директора по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения). В соответствии с настоящим Порядком производится установление выплат стимулирующего характера работникам МБОУ "СОШ п. Опытный".

1.3. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирование труда работников производится за фактически отработанное рабочее время.

1.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ, в том числе за работу с детьми из социально неблагополучных семей, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, государственных программ Российской Федерации, государственных программ Чувашской Республики и муниципальных программ развития образования;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

большой объем работы, выполняемой одним работником (при учете нормативов труда на нескольких работников);

за сложность выполняемых работ;

большой объем работ за меньший относительный временной интервал; функции, составляющие содержание труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Руководителю учреждения и их заместителям доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Руководителям учреждений и их заместителям доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

а) по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда педагогических работников учреждения. Показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников учреждения утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения);

б) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", значками "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", "Отличник профессионально-технического образования СССР", "Отличник просвещения СССР", "За заслуги в высшем образовании", "За заслуги в среднем специальном образовании" - надбавка до 25 процентов к окладу (ставке) (размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждений);

Вышеуказанные надбавки к окладу (ставке) лицам, имеющим право на повышение оклада (ставки) в соответствии с пунктом 6.2 настоящего Положения, устанавливаются от величины оклада (ставки) без учета повышения.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за ученую степень выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

Надбавки за ученое звание профессора, ученое звание доцента, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук не применяются в отношении работников, которым установлены оклады за звание действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

1.6. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам (кроме директора) устанавливаются на основании приказа директора.

Для директора школы размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются на основании приказа начальника отдела образования и социального развития администрации Цивильского муниципального округа.

## **2. Цели и задачи установления премий.**

2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрения добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдений трудовой дисциплины.

2.2. Установлением премий работникам школы решаются следующие задачи:

2.2.1. стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;

2.2.2. повышение качества работы;

2.2.3. обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;

2.2.4. стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

## **3. Порядок установления размеров надбавок и премий за счет средств стимулирующей части ФОТ работникам МБОУ "СОШ п. Опытный"**

3.1. Премии работникам МБОУ "СОШ п. Опытный" (кроме директора) устанавливаются приказом директора за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы, за руководство внеурочной деятельностью обучающихся, за продуктивность деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса в школе, за достижение учащимися высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.

Директору школы премии устанавливаются приказом начальника отдела образования и социального развития администрации Цивильского муниципального округа.

Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые при:

подготовке объектов к учебному году;

проведении конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер - классов и т.д.;

создание продукта научно-методической деятельности;

по результатам международных, российских, республиканских, городских мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических на содержание образовательного процесса.

Единовременное премирование может осуществляться в отношении работников школы: по итогам работы за месяц, учебную четверть, учебный год (в отношении педагогического персонала);

по итогам работы за месяц, за квартал, за год (в отношении административного, учебно-вспомогательного и технического персонала).

3.2. Размеры премий могут определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размеры премий не ограничены.

3.3. Работники МБОУ "СОШ п. Опытный" при наличии средств могут быть премированы к юбилейным датам 50,55,60 и 65 лет.

## **4. Стимулирующие выплаты по балльной системе**

4.1 Стимулирующие выплаты по балльной системе выплачиваются педагогическим работникам по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения по итогам календарного года. Критерии и показатели деятельности педагогических работников учреждения утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

4.2. Ежемесячно ФОТ на стимулирующие выплаты по балльной системе определяется на основе расчетов Муниципальное казенное учреждение «Центр финансового и хозяйственного обеспечения» Цивильского муниципального округа

4.3 Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на доплату по балльной системе, делится на общую сумму баллов, набранную педагогическими работниками школы. В результате получается денежный вес одного балла. Далее денежный вес одного балла умножается на сумму баллов, набранных работником, таким образом, получается размер премии по результатам работы каждого педагогического работника на рассматриваемый период.

Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется рабочей комиссией учреждения, созданной для этих целей, с участием профсоюзной организации учреждения (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников учреждения). Для этого каждый педагогический работник учреждения, в том числе и совместитель, представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. Аналитическая справка представляется не позднее 25 января. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей и критериев.

4.4. Размер выплат определяется следующим образом:

а) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности педагогических работников учреждения в календарном году производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущий календарный год) по всем показателям и критериям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки работы педагогических работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

б) определяется объем стимулирующей части месячного фонда оплаты труда педагогических работников учреждения, отводимый на выплату надбавок за качество работы

в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество работы, делится на общую сумму баллов, набранную педагогическими работниками учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

г) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника учреждения, таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого педагогического работника на рассматриваемый период.

#### **5. Регламент участия органа государственного-общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат**

Оценку выполнения педагогическими работниками (включая руководителя) утвержденных показателей и критериев осуществляет рабочая комиссия, созданная для этих целей приказом учреждения. В состав рабочей комиссии в обязательном порядке включаются представители профсоюзной организации учреждения (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников учреждения).

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», которая заверяется подписью руководителя учреждения и печатью. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику (включая руководителя) (приложение № 2). Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 3). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы работников учреждения на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

Руководитель учреждения издает приказ о выплате за качество работы по балльной системе педагогическим работникам учреждения за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для начисления надбавок.

Принято общим собранием трудового коллектива МБОУ "СОШ п. Опытный" (Протокол №1 от 02 марта 2023 года).