


<p>Согласовано Председатель профкома МБОУ «Средняя школа № 46 имени И.С. Полбина»</p> <p><i>О.В. Виланова</i> « 31 » № 08 2023 г.</p> 	<p>Принято На педагогическом совете МБОУ «Средняя школа № 46 имени И.С. Полбина»</p> <p>Протокол № <u>9</u> от « <u>30</u> » <u>08</u> 20<u>23</u> г.</p>	<p>Утверждаю Директор МБОУ «Средняя школа № 46 имени И.С. Полбина»</p> <p><i>Т.Б. Брызгалова</i> « 31 » № 08 2023 г.</p> 
--	---	---

## Положение о материальном стимулировании сотрудников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ульяновска «Средняя школа № 46 имени И.С. Полбина»

### 1. Общие положения.

1.1. Положение о материальном стимулировании работников (далее «Положение»), разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации с едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровне систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальных трудовых отношений от 25.12.2013, протокол № 11), с учётом постановления Правительств Ульяновской области от 20.11.2013 № 547-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций Ульяновске области», постановления Главы города от 23.10.2008 № 7959 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Ульяновск», Положения оботраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Ульяновск» (постановление администрации города Ульяновска № 1140 от 18.03.2014), постановление №191 от 16.03.2023г. «О внесении изменений в постановление администрации города Ульяновска от 18.03.2014 №1140».

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ульяновска «Средняя школа № 46 имени И.С. Полбина» (далее – МБОУ СШ № 46), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующих выплат административно управленческому персоналу, педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу.

1.3. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива МБОУ СШ № 46, утверждается и вводится в действие приказом директора МБОУ СШ № 46.

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

1.5. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу школы за фактически отработанное время, за исключением единовременного поощрения и премиальных выплат по итогам работы за определенный период.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников МБОУ СШ № 46, включая совместителей.

1.7. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору школы утверждаются учредителем. Выплаты стимулирующего характера директору производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

1.8. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем, комиссией (далее – Комиссия) по распределению



стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СШ № 46. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда МБОУ СШ № 46.

## **2. Размер стимулирующего фонда**

- 2.1. Объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.
- 2.2. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.
- 2.3. Стимулирующий фонд расходуется на надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

## **3. Виды стимулирующих доплат. Условия их установления, снижения, отмены**

3.1. В МБОУ СШ № 46 создается рабочая комиссия для установления выплат стимулирующего характера (далее - Рабочая комиссия), которая организует работу по оценке результативности и эффективности деятельности работников образовательной организации.

Рабочая комиссия по распределению стимулирующей части оплаты труда избирается на общем собрании трудового коллектива из их числа, состав утверждается приказом руководителя по учреждению.

3.2. Работникам МБОУ СШ № 46 имени устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты (надбавки) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за квалификационную категорию (педагогическим работникам);
- доплаты за наличие ученой степени, надбавки за наличие почетного звания;
- выплата (надбавка) за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата (надбавка) за качество выполняемых работ;
- персональная надбавка;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременное поощрение в размере не более 1-го оклада к профессиональным праздникам, юбилейным датам, выходом на пенсию, награждение правительственными и ведомственными наградами, а также за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденными результатами независимой оценки оказания образовательных услуг.

Установление надбавок за стаж непрерывной работы, за выслугу лет, педагогическим работникам за квалификационную категорию носит обязательный характер.

При оплате труда педагогических работников надбавки за стаж непрерывной работы, за выслугу лет и квалификационную категорию рассчитываются с учетом учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Следующие выплаты стимулирующего характера устанавливаются по представлению Рабочей комиссии:

- выплата (надбавка) за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата (надбавка) за качество выполняемых работ;
- персональная надбавка;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременное поощрение.

3.3. Условия для назначения стимулирующих выплат (за качество выполняемых работ):

- аттестация на соответствие занимаемой должности для заместителей директора, для остальных – стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма, в том числе и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;



- достижение критериев качества труда работников, определенных разделом «5» настоящего положения;

- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

3.4. Условием снижения стимулирующих выплат за качество выполняемых работ является наличие обоснованной жалобы.

При наличии одной обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с даты установления школой виновности работника до окончания срока действия надбавки. Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с рабочей комиссией, созданной для оценки выполнения критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников школы (далее – комиссия), и производится на основании приказа директора школы с указанием причин снижения.

3.5. Условия отмены стимулирующих выплат за качество выполняемых работ:

А) Наступление случаев травматизма, в том числе и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Снижение размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ решается комиссией, и производится на основании приказа руководителя Учреждения с указанием причин снижения.

Б) Привлечение к дисциплинарному взысканию. Выплата снимается с даты получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с комиссией на один месяц.

В) Получение повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с даты установления учреждением виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией на один месяц.

Г) При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, с даты назначения на один месяц.

3.6. Размер и порядок надбавок и доплат, материальной помощи и премирования руководителя учреждения устанавливаются учредителем — Управлением образования администрации города Ульяновска.

3.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

#### 4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается всем работникам МБОУ СШ № 46, в том числе совместителям и устанавливается приказом директора МБОУ СШ № 46 с согласованием комиссией сроком до одного года (ежемесячно, ежеквартально, полугодие). Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы. Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляет 120% оклада.

#### Показатели оценки деятельности работников школы для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты труда

##### Заместители директора по УВР, ВР

Показатели	Процент надбавки
За разработку новых учебных, воспитательных и прочих программ	25
За высокий уровень организации и проведения промежуточной и (или) итоговой аттестации учащихся	25
За выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы, годового плана работы	20
За высокий уровень организации и контроля учебно-	20



воспитательного процесса	
За качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	10
За высокий уровень организации аттестации педагогических работников	10
За организацию профильного обучения	10

**Заместитель директора по информационно- коммуникационным технологиям**

За администрирование Автоматизированной информационной системы «Сетевой город. Образование»	20
За техническое сопровождение ВПР, ГИА, НОКО, диагностических работ, ФИСОКО, ООШ-1, РИК, БД-9, БД – 11)	10
Работа с ФИС ФРДО, VIPNet	10
За руководство работой по сетевому взаимодействию с другими учебными заведениями	20
За качественную организацию работы по получению образования в дистанционном режиме (техническое сопровождение)	20
За обеспечение бесперебойного доступа к сети Интернет	20
За своевременное предоставление отчетов по информатизации, обеспеченности компьютерной техникой, ИКТ и ЦОС	20

**Заведующий библиотекой**

За высокий уровень выполнения плана работы библиотеки	30
За пропаганду чтения как форму культурного досуга	30
За проведение мероприятий по сохранности книжного фонда	20
За работу по пополнению и обновлению книжного фонда	20
За своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности, ответов на запросы	10
За оформление тематических выставок	10

**Социальный педагог**

За соблюдение сроков по планированию и организации и проведению различных видов социально значимой деятельности обучающихся	20
За разработку и реализацию социальных проектов и программ	20
За эффективное взаимодействие с семьями учащихся (акты посещений, журнал проведения бесед)	30
За положительную динамику в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающихся без уважительной причины	20
За отсутствие случаев травматизма обучающимися во внеурочное время	10
За взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости и другими организациями	10
За работу с детьми «группы риска»	10

**Заместитель директора по безопасности**

За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности	30
За оперативное принятие мер по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных правил, создающих угрозу деятельности школы и её работникам	30



За своевременную разработку локальных актов по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности учебного процесса в школе с учетом требований федерального законодательства и др. нормативных актов	20
За своевременный мониторинг состояния антитеррористической защищенности школы	20
За своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья обучающихся, организация обучения сотрудников	10
За отсутствие случаев травматизма	10

#### **Заместитель директора по АХР**

За высокое качество и своевременность организации ремонтных работ помещений и оборудования школы	30
За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы в соответствии с действующими нормативами	30
За обеспеченность комплексной безопасности школы	30
За сохранность материально-технического обеспечения образовательного процесса в школе.	20
За ведение документации по ОТ и ТБ	10

#### **Главный бухгалтер, ведущий бухгалтер**

За своевременную и качественную обработку первичной документации	30
За своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	30
За качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПФХД и лимитами БО, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов	20
За отсутствие жалоб и обращений от работников по вопросам оплаты труда	20
За обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учёта	10
За работу на федеральных сайтах	10

#### **Специалист в сфере закупок**

За соблюдение законодательства в сфере закупок товаров (услуг) в соответствии с 44-ФЗ	30
За правильность и своевременность оформления документации по конкурсам (аукционам)	30
За своевременное размещение плана-графика закупок учреждения и изменений к нему, информации об исполнении и изменении контрактов	30
За своевременное изготовление ключей ЭЦП, необходимых для работы учреждения на сайте zakupki.gov.ru, обеспечение их безопасности	20
За работу на федеральных сайтах	10

#### **Учитель, педагог дополнительного образования, воспитатель ГПД**

За организацию смен в пришкольном лагере (в период каникулярного времени)	10
За организацию трудового лагеря	5
За организацию летней занятости учащихся	5



За занятое призовое место в профессиональных конкурсах, смотрах и т.д.	20
За подготовку победителей и призёров олимпиад, смотров, конкурсов, соревнований и т.д.	30
За подготовку и результативность ОГЭ и ЕГЭ	20
За результативность срезов в рамках процедуры независимой оценки качества	10
За наставничество	10
За организацию и проведение мероприятий для одарённых обучающихся	10

#### **Преподаватель-организатор ОБЖ**

За работу по профилактике ЧС. Качественное проведение практических занятий и тренировка обучающихся по действиям в экстремальных ситуациях	30
За проведение военно-патриотической, краеведческой, поисковой деятельности	30
За качественное проведение военных сборов	20
За качественную работу с допризывной молодёжью	20
За своевременную постановку на учет учащихся допризывного возраста	10
За своевременное исполнение инструкций и распоряжений по воинскому учету	10

#### **Методист**

За разработку методических программ, планов, дидактических материалов и пособий, методических рекомендаций	20
За методическое сопровождение деятельности преподавателей по разработке, корректировке и рецензировании рабочих учебных программ	20
За качественную организацию и руководство деятельностью учебно-методических семинаров, мастер классов, круглых столов и т.п.	20
За качественную организацию и проведение олимпиад, конкурсов, выставок и мероприятий	20
За подготовку, методическую и документационную помощь: - преподавателям - участникам конкурсов и др. мероприятий	20
За своевременный и качественный сбор и составление документации, способствующей успешному прохождению лицензирования, аккредитации, проверки и др.	10
За сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации	10

#### **Старший вожатый, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями**

За эффективную работу актива школьного ученического самоуправления.	10
За использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих в процессе работы	10
За коллективные достижения обучающихся в социально-значимых проектах, акциях и др.	10
За активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования, участие школы в жизни местного социума	15
За высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время	15



За проведение открытых мероприятий, мастер-классов, реализация проектов, повышающих имидж школы	20
За пропаганду деятельности школы в СМИ, интернете (в т.ч. публикации творческих работ)	20
За работу по организации мероприятий по культурно-патриотическому воспитанию учащихся высокого качества	20

#### **Педагог-психолог**

За повышение доли обучающихся достигших определенного уровня психической активности, работоспособности, поведенческих навыков и т.д.	20
За эффективное психолого-педагогического сопровождения учащихся, родителей, педагогических кадров	20
За разработку и сопровождение коррекционно-развивающих программ для детей с ОВЗ и инвалидностью	20
За разработку диагностического инструментария	20
За качественное проведение диагностических исследований	20
100% участие учащихся в социально-психологическом тестировании, направленном на раннее выявление незаконного потребления наркотических средств и психотропных веществ	10
За рост внеучебных достижений обучающихся с проблемами в обучении	10

#### **Учитель-логопед , учитель-дефектолог**

За разработку и коррекцию методических материалов, программ сопровождения	20
За своевременное проведение мониторинга по выявлению детей с проблемами в речевом развитии	40
За качественную организацию коррекционно-развивающей деятельности с учетом индивидуальных особенностей детей	30
За разработку и сопровождение коррекционно-развивающих программ для детей с ОВЗ и инвалидностью	20
Результативность коррекционно-развивающей работы с детьми в соответствии с результатами проведения мониторинга, по результатам ПМПк	10

#### **Секретарь учебной части**

За оптимизацию работы документооборота	10
За качественную работу по обработке входящей и исходящей корреспонденции, ее регистрация и доставка по назначению	20
За точность, своевременность и достоверность ведения электронного банка данных и составления отчетов	30
За работу с трудовыми книжками	30
За своевременную подготовку справок	30

#### **Лаборант**

Поддержание компьютерной техники, передающих систем в работоспособном состоянии	30
Сохранность и исправность лабораторного и компьютерного оборудования	30
За обеспечение работы локальной сети	30



За своевременную установку и контроль лицензионного программного обеспечения	30
<b>Уборщик служебных помещений</b>	
За выполнение в срок работ по уборке служебных помещений школы, коридоров, лестниц, санузлов от мусора	40
За содержание помещений школы в соответствии с СанПиН, качественную уборку	30
За проведение текущего и косметического ремонта	30
За своевременное проведение генеральных уборок	20
<b>Гардеробщик</b>	
За обеспечение сохранности и целостности принятых на хранение материальных ценностей обучающихся и посетителей школы	40
За содержание гардероба в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку	40
За тактичность и корректность общения, отсутствие жалоб со стороны обучающихся и посетителей школы	40
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>	
За своевременную сезонную подготовку обслуживаемого здания, текущий и косметический ремонт	40
За своевременное устранение повреждений и неисправностей по заявкам	40
За качественный ремонт школьного оборудования, мебели, стендов	40
<b>Дворник</b>	
За особые условия труда в осенне-зимний период	50
За содержание участка в соответствии с СанПиН, качественную и своевременную уборку	30
За обеспечение эффективного использования материалов и оборудования при уборке территории	20
За проведение текущего и косметического ремонта, поддержание чистоты на обслуживаемой территории	20
<b>Сторож, вахтер</b>	
За высокий уровень сохранности охраняемого объекта и материально-технической базы учреждения	40
За качественный контроль пропускной системы в школе	30
За содержание помещения проходной в соответствии с требованиями СанПиН	30
За ответственное отношение для создания безопасных условий при посещении школы	20

## 5. Надбавки за качество выполняемых работ

5.1. Надбавки за качество выполняемых работ выплачиваются педагогическим работникам МБОУ СШ № 46, в том числе совместителям на основании оценки результативности и эффективности деятельности педагогических работников школы.

5.2. Оценка результативности и эффективности деятельности педагогических работников МБОУ СШ № 46 осуществляется на основании утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности педагогических работников МБОУ СШ № 46 по согласованию с профсоюзной организацией учреждения. Установление условий назначения надбавки, не связанных с результативностью труда, не допускается.



5.3. Оценка выполнения утверждённых критериев и показателей осуществляется рабочей комиссией МБОУ СШ № 46, созданной для этих целей.

5.4. Каждый педагогический работник МБОУ СШ № 46 представляет в комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников школы за соответствующий период.

5.5. За период работы с января по август аналитическая справка (заполненный Перечень критериев и показателей для распределения надбавки за качество выполняемых работ) предоставляется к 15 сентября, за сентябрь-декабрь – к 20 января. Справка должна содержать конкретные цифры, проценты, фамилии учащихся, анализ выполнения утверждённых критериев и показателей с приложением копий подтверждающих документов.

5.6. После рассмотрений комиссией результаты оценки оформляются оценочными листами утверждённых критериев по каждому работнику для письменного ознакомления. На основании оценочных листов составляется сводный оценочный лист. В сводном оценочном листе отражается суммарное количество баллов, набранное каждым педагогическим работником МБОУ СШ № 46.

5.7. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на надбавку за качество выполняемых работ, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Размер денежного веса балла определяется комиссией (на основании бухгалтерской справки о размере стимулирующей части ФОТ) и утверждается приказом директора. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого педагогического работника.

5.8. Иные вопросы осуществления надбавки за качество выполняемых работ:

5.8.1. Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности деятельности педагогических работников МБОУ СШ № 46 на выплату надбавки за качество выполняемых работ из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период.

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

5.8.3. После получения протокола директор издаёт приказ о начислении надбавки за качество выполняемых работ за соответствующий период и передаёт его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для начисления надбавки за качество выполняемых работ.

5.8.4. Корректировка денежного веса одного балла производится ежемесячно, исходя из сложившегося размера доли стимулирующей части ФОТ текущего месяца, направленной на установление надбавки за качество выполняемых работ.

5.8.5. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 3 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления могут быть только факты нарушений норм, установленных настоящим Положением, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников школы по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.8.6. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника школы и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления. 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. По истечении 3 дней после заседания решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.



**5.9. Критерии** эффективности и результативности деятельности работников школы (Надбавки за качество выполняемых работ) (Приложение 1).

**6. Персональная надбавка**

6.1. Персональная надбавка устанавливается работнику учреждения с учётом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, определяется в соответствии с критериями. Персональная надбавка рассчитывается в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы). Максимальный размер персональной надбавки - 100%.

6.2. Персональная надбавка устанавливается на срок месяц, полугодие, год конкретному работнику на основании мотивированной служебной записки на имя руководителя (Приложение № 2). На основании решения комиссии об установлении персональной надбавки издается приказ директора МБОУ СШ № 46, в котором устанавливается размер персональной надбавки.

6.3. Основания (критерии) назначения персональной надбавки:

- За выполнение поручений, не входящих в круг основных должностных обязанностей;
- За степень ответственности, самостоятельности при выполнении работ;
- За эффективность работы, отсутствие нарушений, замечаний (в том числе по итогам проверок);
- За высокие результаты труда (соблюдение сроков и качество работ по оформлению документов, подготовку призеров и победителей профессиональных конкурсов).

6.4. Персональная надбавка выплачивается ежемесячно в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

6.5. Основанием для снижения размера персональной надбавки является:

- 6.5.1. Привлечение в течение календарного года к дисциплинарной ответственности;
- 6.5.2. Выявление в ходе проверок нарушений.

**7. Премии по итогам работы.**

7.1. Работникам МБОУ СШ № 46 может быть выплачена премия по итогам работы за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов заданий мероприятий за месяц, квартал, 1 полугодие, учебный год до 100% должностного оклада, ставки заработной платы. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда не допускается.

7.3. Премияльные выплаты педагогическим работникам, административно- управленческому персоналу, обслуживающему персоналу устанавливаются по решению Комиссии, фиксируются в протоколе и выплачиваются на основании приказа.

7.4 Условия премирования педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу определяются в соответствии с Постановлением от 18.03.2014 №1140.

**8. Единовременное поощрение.**

8.1. Работникам МБОУ СШ № 46 может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в размерах, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, но не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в связи:

- с профессиональным праздником;
- юбилейной датой (женщины -55 лет со дня рождения, мужчины - 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет);
- награждением правительственным и ведомственными знаками отличия;
- выходом на пенсию;



- за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденное результатами независимой оценки качества оказания образовательных услуг.

8.2. Решение о сумме выплат единовременного поощрения выносит директор МБОУ СШ № 46 с учетом мнения рабочей комиссии и оформляется приказом.

8.3. Единовременное поощрение к профессиональным праздникам, юбилейным датам работников МБОУ СШ № 46 проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

#### **9. Порядок выплаты материальной помощи.**

9.1. Работникам МБОУ СШ № 46 может быть выплачена материальная помощь в пределах средств на оплату труда в размерах, определенных коллективным договором, нормативным правовым актом образовательной организации, но не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

9.2. Материальная помощь выплачивается в:

-связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;

-при вступлении в брак;

-рождении (усыновлении) ребенка;

-в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников.

9.3. В случае смерти работника материальная помощь оказывается его родственникам на основании письменного заявления.

9.4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

9.5. Решение об оказании материальной помощи принимается директором учреждения с согласования комиссией и оформляется приказом.

#### **10. Заключительные положения.**

10.1. Все выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда (далее ФОТ).

10.2. В отдельных случаях директор МБОУ СШ № 46 имеет право для выплат (надбавок) стимулирующего характера использовать средства экономии ФОТ.

10.3. Директор МБОУ СШ № 46 на основании данного Положения и показателей для выплат (надбавок) стимулирующего характера, запротokolированных Комиссией по распределению стимулирующего ФОТ, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части ФОТ и направляет его в бухгалтерию для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

10.4. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств директор МБОУ СШ № 46 может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

10.5. Изменения в настоящее Положение вносятся Общим собранием трудового коллектива и принимаются на его заседании.

10.6. Положение действует до принятия нового Положения, рассмотренного на Общем собрании трудового коллектива в установленном порядке.



**Критерии и показатели  
при установлении стимулирующих надбавок  
за результативность и эффективность деятельности учителя, преподавателя-организатора ОБЖ**

(ф.и.о. работника)

С .20 г. по .20 г.  
(отчетный период)

№	Критерии	Показатели	Максимальное кол-во баллов	количество баллов сотрудника	Обоснование
<p align="center"><b>Результаты деятельности учителя по обеспечению освоения учащимися образовательной программы Max 9 баллов</b></p>					
1	<p>Качество знаний обучающихся по итогам триместра, полугодия, года</p> <p>Для учителей начальных классов, истории, обществознания, права, биологии, географии, естествознания, иностранного языка, информатики.</p> <p>Для учителей русского языка, физики, химии:</p> <p>Для учителей математики:</p> <p>Для учителей технологии, физической культуры, музыки, ОБЖ, ИЗО, черчения:</p>	<p>от 70% и выше 40-69%</p> <p>от 55% и выше 40-54%</p> <p>от 50% и выше 40-49%</p> <p>от 91% и выше 80-90%</p>	<p>2 1</p> <p>2 1</p> <p>2 1</p> <p>2 1</p>		<p>Отчет учителя предметника из Сетевого города за триместр, 1 полугодие</p>



2	<p>Результаты ГИА (9 класс, 11 класс),</p> <p>Независимая оценка знаний учащихся: ВПР, независимое тестирование (1-8 классы)</p>	<p>- средний балл выше среднего по г. Ульяновску более чем на 2%;</p> <p>- средний балл соответствует среднему по г. Ульяновску;</p> <p>- наличие обучающихся с высоким результатом ЕГЭ, ОГЭ (85-100 баллов)</p> <p>- совпадение показателей качества образования у 90-100% учащихся;</p> <p>- совпадение показателей качества образования у 80-89% учащихся</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>	<p>Средний балл, набранный учащимися по результатам сдачи ЕГЭ по предмету 1 раз в год, сроком на год</p> <p>Анализ результатов независимой оценки знаний учащихся</p>
3	Работа с детьми ОВЗ	Наличие адаптированной программы	2	Ксерокопия титульного листа адаптированной программы
4	За работу в классах, превышающих предельно допустимую нагрузку	25 чел.	1	
<p>Результативность учебно-воспитательной работы Мах 9 баллов</p>				
5	Результативность участия обучающихся в различных мероприятиях	<p>Результат участия обучающихся (лично) в очных и заочных: предметных олимпиадах (согласно перечню Министерства просвещения), в конкурсных мероприятиях (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны), в мероприятиях художественно-эстетической направленности (<i>указать одного учащегося</i>)</p> <p><b>Всероссийский уровень</b></p> <p>Победитель</p> <p>Призер</p> <p>Участие</p> <p><b>Областной, муниципальный уровень:</b></p> <p>Победитель</p> <p>Призер</p> <p>Участие</p> <p><b>Школьный уровень</b></p> <p>Победитель</p> <p>Призер</p>	<p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>2</p>	<p>Копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах, мероприятиях, спортивных состязаниях, грамот, дипломов и т.п.</p>



		I		II	
Профессиональное мастерство Max 7 баллов					
6	Результативность применения во внеурочной деятельности проектных методик и технологий	Использование во внеурочных занятиях метода защиты проектов Подготовка проектов, исследований на школьную конференцию	1	1 раз в полугодие План работы конференции	
7	Методическая, научно-исследовательская деятельность	Выступление на региональных и муниципальных семинарах (очно и дистанционно) Выступление на педсоветах Выступление на ШМО	2 1,5 0,5	1 раз в полугодие Подтверждающие документы (Приказы ОУ, заверенная программа семинара, справка руководителя ШМО)	
8	Обобщение и распространение опыта	Обновление материалов портфолио педагога за отчётный период в методическом кабинете (анализ работы за полугодие (год), сертификаты, грамоты, удостоверения, полученные в отчётном периоде), наличие и качество индивидуального плана МР на учебный год Размещение материалов за отчётный период на официальных профессиональных сайтах, на сайте школы, сайте ИБЦ, личном сайте учителя (указать адрес сайта)	1 2	наличие в портфолио, наличие в методкабинете, перечислить, что конкретно приобщено к портфолио в отчётном периоде  Для печатных изданий ксерокопии титульного листа (с датой издания), страницы со статьей, страницы содержания с темой статьи. Для статей, размещенных на сайте в сети Интернет сертификат, подтверждающий публикацию (наименование, дата размещения, ссылка на сайт обязательна, тема)	
Классное руководство Max 5 баллов					



9	Доступность качественного образования и воспитания	<p>Организация эффективного взаимодействия в звене «учитель-ребенок-родитель» (своевременное оформление папки плана воспитательной работы, протоколов собраний, инструктажей, листов ознакомления, контроль обучающихся, организация взаимодействия учителей-предметников с родителями).</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений.</p>	при соблюдении 2 балла	1 раз в полугодие Справка зам. директора по ВР
		<p><b>Коллективные</b> достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, конкурсах, викторинах и др.</p> <p>Победитель Призер Участие</p>	3 2 1	1 раз в полугодие Справка зам. директора по ВР Копии распорядительных документов по результатам участия в мероприятиях, спортивных состязаниях, грамот, дипломов и т.п.
<b>Дополнительный (школьный) критерий</b> <b>Макс 5 баллов</b>				
10	Работа с родителями	Отсутствие обоснованных обращений, конфликтных ситуаций, жалоб со стороны родителей как в устной, так и в письменной форме	при соблюдении 1 балл	1 раз в полугодие Справка директора
11	Общественная работа педагога за отчетный период	<p>Исполнительская дисциплина (ведение документации, дежурство, опоздания)</p> <p>Сохранность имущества и материально-технического оснащения кабинета</p> <p>Активное участие педагога в жизни школы по приказу (участие в профессиональных конкурсах, семинарах)</p>	при соблюдении 2 балла при соблюдении 1 балл 1 балл	
<b>ИТОГО:</b>			35	

Утверждено комиссией \_\_\_\_\_  
 Снято \_\_\_\_\_  
 Причина: \_\_\_\_\_  
 Всего баллов \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.  
 С баллами ознакомлен(а) « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ (подпись учителя) (ФИО учителя)  
 Подпись члена комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_



**Критерии и показатели**  
**при установлении стимулирующих надбавок**  
**за результативность и эффективность деятельности педагога дополнительного образования**

(ф.и.о. работника)

С 20 г. по 20 г.  
 (отчетный период)

№	Критерии	Показатели	Максимальное кол-во баллов	Количество баллов сотрудника	Обоснование
1	Позитивные результаты деятельности обучающихся (максимальное количество баллов – 10)	Наполняемость и сохранение контингента обучающихся в кружках в течение отчетного периода	1		Копии распорядительных документов по результатам участия в мероприятиях, грамот, дипломов и т.п.
		<b>Участие обучающихся в кружках, организация и проведение общешкольных массовых мероприятий</b>	1		
		Наличие среди воспитанников победителей, призеров и участников конкурсов, соревнований, фестивалей, смотров и т.п. (очные и заочные) -международный, всероссийский уровень - областной, муниципальный уровень - школьный уровень	3 2 1		
	Участие обучающихся в социально-значимых проектах, акциях и т.п. (очные и заочные) -международный, всероссийский уровень - областной, муниципальный уровень	3			



		- школьный уровень		2 1	
2	Профессиональные достижения педагога (максимальное количество баллов – 8)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Победитель и призер конкурсов профессионального мастерства (очные и заочные)</li> <li>-международный, всероссийский уровень</li> <li>- областной, муниципальный уровень</li> <li>Наличие публикаций</li> <li>Наличие обобщенного опыта работы</li> <li>- областной, муниципальный уровень</li> <li>- школьный уровень</li> </ul>		2 1 2	
3	Включенность в методическую работу (максимальное количество баллов – 7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)</li> <li>-международный, всероссийский уровень</li> <li>- областной, муниципальный уровень</li> <li>- школьный уровень</li> </ul>		3 2 1	
4	Признаки высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (максимальное количество баллов – 1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка программ факультативов, кружков и т.п.</li> <li>-программы, включенные в городской банк данных</li> <li>- программы, включенные в областной банк данных</li> <li>Наличие позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей и учащихся</li> </ul>		2 1 1	
5	Исполнительская дисциплина в ведении документации (максимальное количество баллов – 1)	При отсутствии замечаний по результатам ВШК		1	
<b>ИТОГО:</b>				<b>27</b>	

Утверждено комиссией \_\_\_\_\_



Снято \_\_\_\_\_

Причина: \_\_\_\_\_

Всего баллов \_\_\_\_\_

С баллами ознакомлен(а) « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ (подпись учителя) \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ (ФИО учителя)

Подпись члена комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

### Критерии и показатели

при установлении стимулирующих надбавок

за результативность и эффективность деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, старшего вожатого

\_\_\_\_\_ (ф.и.о. работника)

С \_\_\_\_\_ г. по \_\_\_\_\_ г.  
(отчетный период)

№	Критерии	Показатели	Максимальное кол-во баллов	Количество баллов сотрудника	Обоснование
1	Высокое качество организации воспитательной работы органов ученического самоуправления (максимальное количество баллов – 14)	Результаты участия в конкурсах детских общественных организаций и детского самоуправления (очные и заочные): муниципальный уровень: - за победу в конкурсе - за призовое место в конкурсе региональный уровень: - за победу в конкурсе - за призовое место в конкурсе всероссийский и международный уровень: - победу - участие	2 1 3 2 4 2		Копии распорядительных документов по результатам участия в мероприятиях, грамот, дипломов и т.п.



2	Коллективные достижения учащихся в социально значимых проектах и акциях (максимальное количество баллов – 5)	- за победу в социально значимых проектах и акциях - за призовое место	3 2		
3	За реализацию программ из Федерального перечня (максимальное количество баллов – 4)	- положительная динамика качества участия классных руководителей и учащихся	4		
4	Качество подготовки и проведения общешкольных воспитательных мероприятий (максимальное количество баллов – 3)	Наличие положительных отзывов	3		
5	Исполнительская дисциплина в ведении документации (максимальное количество баллов – 1)	При отсутствии замечаний по результатам ВШК	1		
<b>ИТОГО:</b>			27		

Утверждено комиссией \_\_\_\_\_

Снято \_\_\_\_\_

Причина: \_\_\_\_\_

Всего баллов \_\_\_\_\_

С баллами ознакомлен(а) « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ (подпись учителя) \_\_\_\_\_ (ФИО учителя)

Подпись члена комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Критерии и показатели  
при установлении стимулирующих надбавок  
за результативность и эффективность деятельности педагога-психолога, социального педагога**

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

Наименование критерия	Критерии результативности	Максимальное количество баллов	Количество баллов сотрудника (с обоснованием)
1. Доступность качественного образования и воспитания. (Максимальное количество баллов - 9)	1.1. Число обследованных обучающихся (воспитанников), с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом	Мак. 5 б.	
	85-100	5	
	50-84	3	
	50-30	2	
2. Методическая и инновационная деятельность. (Максимальное количество баллов - 13)	1.2 Сложность и напряженность Работа с детьми ОВЗ, с детьми, состоящих на всех видах учета	Мак. 3 б.	
	2.1. Наличие собственной методической системы: наличие собственных методических разработок. (Авторских с рецензией) -программ -дидактических материалов -методик	Мак. 3 б.	
2.2. Распространение опыта: - наличие публикаций в изданиях - выступление на педсоветах, семинарах, конкурсах - родительских собраниях		Мак. 3 б.	
		1	
		1	
		1	
		Мак. 3 б.	
		1	
		1	
		1	



	2.3. Специалистами подготовлены и проведены открытые занятия -Школьного уровня -Муниципального уровня -Регионального уровня	Мак. 3 б. 1 2 3	
	2.4. Результат участия обучающихся (подготовленных психологом) различных конкурсах (очно и дистанционно) -Школьного уровня -Областного. муниципального уровня -Всероссийского уровня	Мак. 3 б. 1 2 3	
	2.5 Активное участие в творческих группах: - участие специалиста в ПМПК, подготовке заключений	Мак. 2 б.	
Выполнение должностных обязанностей	Активность в работе сайта	Мак. 2 б. 2	
(Максимальное количество баллов - 2)	Личная папка (обновление материалов в портфолио педагога за отчетный период)	1	
Дополнительный (школьный) критерий (Максимальное количество баллов—5)	Общественная работа педагога за отчетный период - исполнительская дисциплина (ведение документации, дежурство, опоздания) - сохранность имущества и материально-технического оснащения кабинета - активное участие педагога в жизни школы по приказу (участие в профессиональных конкурсах, семинарах) Работа с родителями (отсутствие обоснованных обращений, конфликтных ситуаций, жалоб со стороны родителей как в устной, так и в письменной форме)	Мак. 4 б. 2 1 1	
	Общая сумма баллов	Мак. 16.	
		<b>Мак. 29 б.</b>	

К оценочному листу должны быть приложены документы-подтверждения.

Утверждено комиссией \_\_\_\_\_ снято \_\_\_\_\_ Причина: \_\_\_\_\_

С баллами ознакомлен(а) « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г. \_\_\_\_\_ (подпись педагога) (ФИО педагога)

Подпись члена комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Критерии и показатели**  
**при установлении стимулирующих надбавок**  
**за результативность и эффективность деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога**

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

**на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда**  
**за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_**

Наименование критерия	Критерии результативности	Максимальное количество баллов	Количество баллов сотрудника (с обоснованием)
1. Доступность качественного образования и воспитания. (Максимальное количество баллов - 7)	1.1. Число обследованных обучающихся (воспитанников), с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом - выше - на том же уровне - ниже	Мак. 2 б.  2 1 0	
	1.2. Число обучающихся (воспитанников), занимающихся в групповых индивидуальных занятиях по исправлению отклонений в сравнении с прошлым периодом: - выше - на том же уровне - ниже	Мак. 2 б.  2 1 0	
	1.3. Сложность и напряженность - выше - работа с детьми ОВЗ - количество детей, сопровождаемых специалистами выше установленных норм	Мак. 3 б. 2 1	



<p>2. Методическая и инновационная деятельность. (Максимальное количество баллов - 15)</p>	<p>2.1. Наличие собственной методической системы: наличие собственных методических разработок. (Авторских с рецензией)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- программ</li> <li>- дидактических материалов</li> <li>- методик</li> </ul> <p>2.2. Распространение опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие публикаций в изданиях</li> <li>- выступления на педсоветах, семинарах очно и заочно, конкурсах</li> <li>- родительских собраниях очно и заочно</li> </ul> <p>2.3. Специалистами подготовлены и проведены открытые занятия</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Всероссийского уровня</li> <li>- Областной, муниципальной</li> <li>- Школьный</li> </ul> <p>2.4. . Результат участия обучающихся (подготовленных логопедом) различных конкурсах (очно и дистанционно)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Школьного уровня</li> <li>- Муниципального уровня</li> <li>- Всероссийского уровня</li> </ul> <p>2.5. Активное участие в творческих группах</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие специалиста в ПМПК, подготовке заключений</li> <li>- работа в качестве эксперта при разрешении конфликтных ситуаций, сотрудничество с госучреждениями, создающими условия для улучшения учебно-воспитательного процесса</li> </ul>	<p>Мак. 3 б.</p> <p>1 1 1</p> <p>Мак. 3 б.</p> <p>1 1 1</p> <p>Мак. 3 б.</p> <p>3 2 1</p> <p>Мак. 3 б.</p> <p>1 2 3</p> <p>Мак. 3 б.</p> <p>2 1</p>	
<p>Выполнение должностных обязанностей (Максимальное количество баллов - 2)</p>	<p>Активность в работе сайта Личная папка (обновление материалов в портфолио педагога за отчетный период)</p>	<p>Мак. 2 б.</p> <p>1 1</p>	
<p>Дополнительный (школьный) критерий (Максимальное количество баллов - 5)</p>	<p>Общественная работа педагога за отчетный период</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- исполнительская дисциплина (ведение документации, дежурство, опоздания)</li> <li>- сохранность имущества и материально-технического оснащения кабинета</li> <li>- активное участие педагога в жизни школы по приказу (участие в профессиональных конкурсах, семинарах)</li> </ul>	<p>Мак. 4 б.</p> <p>2 1 1</p>	

	Работа с родителями (отсутствие обоснованных обращений, конфликтных ситуаций, жалоб со стороны родителей как в устной, так и в письменной форме)	Мак. 1б.	
	Общая сумма баллов	<b>Мак. 29 б.</b>	

К оценочному листу должны быть приложены документы-подтверждения.

Утверждено комиссией \_\_\_\_\_ снято \_\_\_\_\_ Причина: \_\_\_\_\_

С баллами ознакомлен(а) « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

(подпись педагога)

(ФИО педагога)

Подпись члена комиссии \_\_\_\_\_



Приложение 2

Директору  
МБОУ «Средняя школа № 46  
имени И.С. Полбина»  
Брызгаловой Т.Б.

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА № \_\_  
об установлении персональной надбавки

г. Ульяновск

«\_\_»\_\_20\_\_г.

Прошу Вас рассмотреть возможность установления персональной надбавки в  
размере \_\_% \_\_\_\_\_, в связи с:

(должность, ФИО)

*Перечислить основания (критерии) для назначения персональной надбавки.*

*Пример: в связи с высокой степенью ответственности при выполнении своих  
обязанностей. Сотрудник добросовестно подходит к выполнению работы в сфере  
закупок (соблюдение сроков, надлежащее оформление документации), проявляет  
самостоятельность.*

Должность руководителя подразделения

подпись

расшифровка