

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
"СТАРОМАЙНСКИЙ РАЙОН" УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

29.12.2022

№ 965

Экз. № \_\_\_\_\_

р.п. Старая Майна

**Об утверждении Порядка распределения стимулирующих выплат  
руководителям муниципальных образовательных организаций  
муниципального образования «Старомайнский район»**

Руководствуясь статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования «Старомайнский район», в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Старомайнский район» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы, Администрация муниципального образования «Старомайнский район» п о с т а н о в л я е т :

1. Утвердить прилагаемый Порядок распределения стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Старомайнский район».

2. Опубликовать настоящее постановление в газете «Старомайские известия» и (или) в газете «Муниципальный вестник Заволжья», в официальном сетевом издании - официальный сайт Администрация муниципального образования «Старомайнский район» ([stmaina.com](http://stmaina.com)).

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

Глава Администрации  
муниципального образования  
«Старомайнский район»

В.Г.Половинкин

**УТВЕРЖДЁН**

постановлением  
Администрации  
муниципального образования  
«Старомайнский район»

от 29.12.2022 № 965

**Порядок распределения стимулирующих выплат руководителям  
муниципальных образовательных организаций муниципального  
образования «Старомайнский район»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок распределения стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Старомайнский район» (далее – Порядок) разработан в соответствии с:

1) письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности» (вместе с «Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий);

2) Порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений Ульяновской области, утверждённым распоряжением Министерства образования Ульяновской области от 11.08.2011 № 2703-р;

3) Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Старомайнский район», утверждённым постановлением Администрации муниципального образования «Старомайнский район» от 30.11.2022 № 888.

1.2. Выплаты стимулирующего характера являются составной частью оплаты труда и выплачиваются руководителям образовательных организаций в целях повышения их заинтересованности в результатах своей профессиональной деятельности.

1.3. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление материальной заинтересованности руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Старомайнский район» (далее – образовательные организации) в повышении эффективности и качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы.

1.4. Настоящий Порядок определяет критерии и механизм распределения выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций.

1.5. Источником финансирования выплат стимулирующего характера является стимулирующая часть фонда оплаты труда работников образовательных организаций.

## 2. Выплаты стимулирующего характера

2.1. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации определяется исходя из размера стимулирующей доли фонда оплаты труда работников образовательной организации, к объёму фонда оплаты труда работников образовательной организации за соответствующий финансовый год. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных в фондах оплаты труда работников образовательной организации.

2.2. За счёт стимулирующей части фонда оплаты работникам образовательной организации обеспечивается система следующих стимулирующих выплат:

2.2.1 надбавка за работу в образовательных организациях с определёнными условиями;

- доплата за наличие учёной степени, почётного звания;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- премиальные выплаты (поощрительные выплаты по результатам работы).

Соотношение расходов между выплатами определяется исходя из объёмов средств, направленных на фонд заработной платы.

2.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, а также доплата за наличие учёной степени, почётного звания устанавливаются в пределах экономии фонда оплаты труда образовательной организации на срок одного финансового года.

2.4. Руководителям образовательных организаций может выплачиваться единовременное поощрение.

В связи с профессиональным праздником – Днём учителя, праздничными днями (Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день) и с юбилейными датами (для женщин – 55 лет со дня рождения, для мужчин – 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтверждённое результатами независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности руководителям образовательных организаций может выплачиваться единовременное поощрение в размере не более одного должностного оклада.

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

2.5.1 в образовательных организациях, структурных подразделениях образовательных организаций, находящихся в сельских населённых пунктах – в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2.5.2 в образовательных организациях, выполняющих функции методического центра (муниципального опорного центра) – до 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

2.6. Основанием для назначения выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций, повышения или снижения их размера является приказ Управления образования муниципального образования «Старомайнский район».

2.7. По решению начальника Управления образования муниципального образования «Старомайнский район» (далее – Управление образования) размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ может быть снижен в случаях и размерах, указанных в приложении № 1 к настоящему Порядку.

Работники Управления образования, курирующие образовательные организации, предоставляют начальнику Управления образования служебную записку о снижении размера выплаты стимулирующего характера, в которой указываются обстоятельства совершения руководителем образовательной организации проступка, повлёкшего снижение размера выплаты, предлагаемый размер снижения выплаты. К служебной записке приобщаются письменное объяснение руководителя образовательной организации, совершившего проступок (акт об отказе в даче объяснения) или соответствующий акт, составленный по факту совершения проступка.

На основании служебной записки начальник Управления образования принимает решение о снижении выплат стимулирующего характера, о чём издаётся соответствующий приказ, который доводится до сведения руководителя образовательной организации под роспись в течение трёх рабочих дней.

Снижение размера выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций производится одновременно на один месяц.

Решение о снижении выплаты стимулирующего характера может приниматься не позднее шести месяцев со дня совершения или обнаружения нарушения (проступка).

### 3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 120 процентов от должностного оклада сроком на 12 месяцев на основании проведённой Рабочей комиссией по установлению стимулирующих выплат оценки исполнения критериев интенсивности и высоких результатов работы руководителей образовательных организаций.

Организация и деятельность Рабочей комиссии по установлению стимулирующих выплат (далее – Рабочая комиссия) регламентируется разделом 8 настоящего Порядка.

Для измерения интенсивности и высоких результатов работы руководителя устанавливаются показатели и измерители (приложение № 2 к настоящему Порядку), проводится анализ его деятельности по шкале критериев.

3.2. Оценка исполнения критериев интенсивности и высоких результатов работы руководителей образовательных организаций производится в январе текущего года за ранее отработанный год.

3.3. Каждый руководитель образовательной организации представляет в Рабочую комиссию оценочный лист оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Старомайнский район» на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – оценочный лист) (приложение № 3 к настоящему Порядку) с приложением обоснования (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, банка данных, мониторинга) того или иного критерия. Данный оценочный лист представляется параллельно с оценочным листом по определению баллов за качество выполняемых работ.

3.4. Рабочей комиссией проводится анализ его деятельности по шкале критериев и с учётом обоснованных приложенных документов, мониторингов как на уровне муниципального образования, так и на уровне региона, наличия стимулирующего фонда оплаты труда присваивает определённое количество баллов. После рассмотрения Рабочей комиссией в течение трёх рабочих дней руководитель знакомится с результатами оценки и ставит подпись в оценочном листе.

3.5. Размер надбавки за качество и эффективность деятельности устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов.

3.6. Ранее установленный размер надбавки за интенсивность руководителю образовательной организации может быть увеличен (но не более размера, указанного в части 3.1. настоящего Порядка) или уменьшен по мотивированному представлению специалиста, курирующего образовательную организацию.

3.7. В случае несогласия руководителя с результатами оценки в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, руководитель вправе подать, а Рабочая комиссия обязана принять, обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения, установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.. Апелляции руководителя по другим основаниям Рабочей комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Рабочая комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления руководителя и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 рабочих дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлёкшего ошибочную оценку профессиональной деятельности руководителя, выраженную в оценочных баллах, Рабочая комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.8. Вновь назначенному руководителю надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на период до момента оценки исполнения критериев интенсивности и высоких результатов работы в размере, который не может превышать:

3.8.1. дошкольные образовательные организации:

3.8.1.1. до 150 воспитанников 25% должностного оклада;

3.8.1.2. от 151 до 170 воспитанников 50% должностного оклада;

3.8.1.3. от 171 до 190 воспитанников 75% должностного оклада;

3.8.1.4. свыше 190 воспитанников 100% должностного оклада;

3.8.2. общеобразовательные организации:

- 3.8.2.1. до 100 обучающихся 25% должностного оклада;
- 3.8.2.2. от 101 до 200 обучающихся 50% должностного оклада;
- 3.8.2.3. от 201 до 300 обучающихся 75% должностного оклада;
- 3.8.2.4. свыше 300 обучающихся 100% должностного оклада;
- 3.8.3. организации дополнительного образования:
  - 3.8.3.1. до 1000 обучающихся 30% должностного оклада;
  - 3.8.3.2. от 1001 до 1500 обучающихся 70% должностного оклада;
  - 3.8.3.3. свыше 1500 обучающихся 100% должностного оклада.

3.9. Надбавка за интенсивность выплачивается с даты возникновения права на её назначение, пропорционально фактически отработанному времени на основании табеля учёта использования рабочего времени.

#### 4. Порядок установления размера выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

4.1. Надбавки за качественные показатели выполняемых работ устанавливаются руководителям образовательных организаций по результатам труда за определённый период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение плановых показателей деятельности образовательных организаций.

4.2. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются на основании решения Рабочей комиссии и утверждаются приказом начальника Управления образования в соответствии с настоящим Порядком.

4.3. Для измерения результативности труда руководителя образовательной организации устанавливаются показатели и измерители, наиболее полно показывающие степень результативности работы, проводится анализ его деятельности по шкале критериев, по каждому из которых присваивается определённое максимальное количество баллов (приложение № 2 к настоящему Порядку).

4.4. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.5. Оценка выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности деятельности осуществляется Рабочей комиссией, созданной для этих целей.

4.6. Оценка выполнения критериев и показателей осуществляется один раз в год: в январе – по итогам прошедшего финансового года.

4.7. Каждый руководитель образовательной организации представляет в Рабочую комиссию оценочный лист, аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей результативности и эффективности деятельности за соответствующий период (аналитическая справка должна

содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий обучающихся и др.) и анализ выполнения утверждённых критериев и показателей), а также информацию о размере среднемесячной заработной платы работников соответствующей образовательной организации (без учёта заработной платы внешних совместителей, руководителя, заместителей директора и главного бухгалтера), рассчитанную за 12 прошедших месяцев.

4.8. За период работы с января по декабрь данный перечень документов представляется к 15 января.

4.9. После рассмотрения Рабочей комиссией в течение трёх рабочих дней руководитель образовательной организации знакомится с результатами оценки и ставит подпись в сводном оценочном листе оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Старомайнский район» на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – сводный оценочный лист) (приложение № 4 к настоящему Порядку).

4.10. В сводном оценочном листе отражается суммарное количество баллов, набранное каждым руководителем образовательной организации.

4.11. Размер надбавки для руководителей образовательных организаций за качество и эффективность деятельности устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов:

Размер надбавки за качество и эффективность деятельности (%)	Количество набранных баллов по показателям
100%	от 285 до 300
95%	от 270 до 285
90%	от 255 до 270
85%	от 240 до 255
80%	от 225 до 240
75%	от 210 до 225
70%	от 195 до 210
65%	от 180 до 195
60%	от 165 до 180
55%	от 150 до 165
50%	от 135 до 150
45%	от 120 до 135
40%	от 105 до 120
35%	от 90 до 105
30%	от 75 до 90



25%	от 60 до 75
20%	от 45 до 60
15%	от 30 до 45
10%	от 15 до 30
5%	от 0 до 15

№ п/п		Максимальное значение в баллах равное 100%
1.	Общеобразовательные организации	300
2.	Дошкольные образовательные организации	300
3.	Организации дополнительного образования	300

4.12. Определение размеров поощрительных выплат по результатам труда прошедшего финансового года осуществляется до 25 января текущего финансового года.

4.13. В случае если руководитель образовательной организации уволился из данной образовательной организации и прервал свою трудовую деятельность (например, вышел на пенсию, или не работает), то ему при увольнении начисляется единовременная поощрительная выплата за результаты труда в данной образовательной организации, согласно оценочному листу и приказу Управления образования.

4.14. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы руководителя, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается исходя из средней заработной платы руководителя образовательной организации, в которой учтены стимулирующие выплаты.

4.15. При изменении в течение периода, на который установлены размеры поощрительных выплат по результатам педагогической деятельности, размера стимулирующей части фонда оплаты труда, производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя. Корректировка денежного веса одного балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.16. Надбавка за качество выплачивается за фактически отработанное в календарном месяце время на основании табеля учёта использования рабочего времени и выплачивается одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц.

4.17. Надбавка за качество выплачивается с момента возникновения права на назначение этой надбавки, либо изменения её размера.

## 5. Персональная надбавка

5.1. Персональная надбавка может устанавливаться руководителям образовательных организаций с учётом уровня их профессиональной подготовки, важности выполняемой ими работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта в размере, не превышающем двукратного размера должностного оклада.

5.2. Решение об установлении персональной надбавки и её размере принимается начальником Управления образования в отношении конкретного руководителя образовательной организации.

5.3. Надбавка устанавливается приказом Управления образования на конкретный период, не менее одного месяца и не более одного года.

5.4. Надбавка выплачивается пропорционально фактически отработанному времени на основании табеля учёта использования рабочего времени.

## 6. Премии по итогам работы

6.1. К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов за определённый период (квартал, год), своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий.

6.2. Выплата премии по итогам работы производится на основании приказа Управления образования в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, на основании проведённой Рабочей комиссией оценки выполнения показателей премирования по итогам работы за квартал, год. Премирование производится одновременно в размере одного должностного оклада.

6.3. Основными показателями премирования являются:

6.3.1. надлежащее выполнение основных задач и функций образовательной организации, выраженное в своевременном выполнении заданий Управления образования;

6.3.2. качественное техническое обеспечение мероприятий, выполнение которых возложено на организацию;

6.3.3. оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию руководителя образовательной организации;

6.3.4. высокая исполнительская дисциплина и степень ответственности руководителя образовательной организации за результаты деятельности;

6.3.5. выполнение особо важных, сложных и ответственных работ, специальных заданий.

## 7. Доплата за наличие учёной степени и надбавка за наличие почётного звания

7.1. Руководителям образовательных организаций в пределах средств, направляемых на оплату труда, могут устанавливаться доплаты за наличие учёной степени и надбавки за наличие почётного звания (далее – доплата (надбавка)).

7.2. Доплаты (надбавки) руководителям образовательных организаций могут устанавливаться за наличие нагрудных знаков, учёной степени, почётного звания, присвоенных в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Ульяновской области, при соответствии профилю трудовой деятельности или преподаваемых дисциплин:

7.2.1. доплата за учёную степень доктора наук – в размере, не превышающем 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

7.2.2. доплата за учёную степень кандидата наук – в размере, не превышающем 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

7.2.3. надбавка за звания, начинающиеся со слова «Народный», - в размере, не превышающем 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

7.2.4. надбавка за звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», - в размере, не превышающем 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

7.2.5. надбавка за наличие нагрудного знака «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» или «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - в размере, не превышающем 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

7.2.6. надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», - в размере, не превышающем 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

7.2.7. надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения», - в размере, не превышающем 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

7.3. При наличии у работника двух оснований (наличие одного или нескольких почётных званий, нагрудных знаков и учёной степени) выплаты устанавливаются по одному (максимальному) основанию.

7.4. Доплата за наличие учёной степени устанавливается в случае, если соответствующая выплата руководителю образовательной организации не предусмотрена иными нормативными правовыми актами Правительства Ульяновской области.

7.5. Установление доплаты (надбавки) осуществляется приказом Управления образования на основании заявления руководителя образовательной организации и подтверждающих документов.

## 8. Организация и деятельность Рабочей комиссии

8.1. Решение о назначении, повышении или снижении руководителям образовательных организаций выплат стимулирующего характера, таких как, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премии по итогам работы за определённый период времени определяет Рабочая комиссия.

Состав Рабочей комиссии утверждается приказом Управления образования. Рабочая комиссия руководствуется в своей деятельности настоящим Порядком.

8.2. При назначении выплат стимулирующего характера Рабочей комиссией должен учитываться предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующей образовательной организации (без учёта заработной платы внешних совместителей, руководителя, заместителей директора и главного бухгалтера) (далее – кратность).

Конкретная величина кратности для руководителей образовательных организаций устанавливается приказом Управления образования.

Руководители образовательных организаций ежегодно до 15 января представляют в Рабочую комиссию информацию о размере среднемесячной заработной платы работников соответствующей организации (без учёта заработной платы внешних совместителей, руководителя, заместителей директора и главного бухгалтера) рассчитанную за 12 прошедших месяцев.

При превышении рассчитываемого уровня заработной платы руководителя образовательной организации установленной кратности, Рабочая комиссия вправе снизить размер стимулирующих выплат до соответствующего, допустимой кратности, уровня заработной платы.

Без учёта предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в настоящей части, могут быть установлены условия оплаты труда руководителей образовательных организаций, включённых в перечни, утверждённые Правительством Ульяновской области.

8.3. К компетенции Рабочей комиссии относится:

8.3.1. Проведение мониторинга профессиональной деятельности руководителя образовательной организации, на основании поданных в Рабочую комиссию оценочных листов (приложение № 3 к настоящему Порядку).

8.3.2. Оформление сводного оценочного листа оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы педагогических работников на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы (приложение № 4 к настоящему Порядку).

8.3.3. Оформление протокола, направление его в бухгалтерию для расчёта размера выплат стимулирующего характера конкретного руководителя образовательной организации за отработанный период (приложение № 5 к настоящему Порядку).

8.4. Порядок работы Рабочей комиссии:

8.4.1. Заседания Рабочей комиссии проводятся один раз в год, по итогам прошедшего финансового года и протоколируются.

8.4.2. Заседание Рабочей комиссии является правомочным, если на нем присутствуют все члены Рабочей комиссии.

8.4.3. Решения Рабочей комиссии принимаются прямым открытым голосованием простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. При равенстве голосов Председатель Рабочей комиссии имеет право решающего голоса.

8.4.4. Рабочая комиссия имеет право приглашать на свои заседания руководителей образовательных организаций, либо проводить собеседования в целях уточнения материалов, представленных на Рабочую комиссию.

8.4.5. Для Работы Рабочей комиссии каждый руководитель образовательной организации представляет в Рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. За период работы с января по декабрь аналитическая справка представляется к 15 января. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий обучающихся и др.) и анализ выполнения утверждённых критериев и показателей.

8.4.6. 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» и заверяется подписью начальника Управления образования 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 приёма-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел.

8.4.7. Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы руководителя образовательной организации на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период (приложение № 5 к настоящему Порядку).

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 руководителя образовательной организации о выдаче копии оценочного листа, ему выдаётся копия оценочного листа, заверенная подписью начальника Управления образования.

8.4.8. После получения протокола издаёт приказ о выплате поощрительных выплат за результаты труда руководителя образовательной организации за соответствующий период и передаёт его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для начисления поощрительных выплат.

8.5. По истечении 10 рабочих дней после заседания Рабочей комиссии решение Рабочей комиссии об отклонении оценочного листа вступает в силу.

---

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об отраслевой системе  
оплаты труда работников  
муниципальных образовательных  
организаций муниципального  
образования «Старомайнский район»

**Критерии и размеры снижения выплат стимулирующего характера  
руководителям образовательных организаций**

№ п/п	Наименование критерия	Размер снижения (%)
1	Несоблюдение при исполнении должностных обязанностей требованиям Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Устава Ульяновской области. Законов и иных нормативных правовых актов Ульяновской области и Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области, Устава муниципального образования «Старомайнский район» и иных муниципальных правовых актов.	20
2	Несоблюдение при выполнении должностных обязанностей требований законодательства Российской Федерации, законодательства Ульяновской области	10
3	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка организации, установленного соответствующими нормативными правовыми актами, в том числе:	
3.1	режима служебного (рабочего) времени и времени отдыха	20
3.2.	порядка и сроков оплаты труда	15
3.3.	правил служебного поведения, делового общения	10
3.4.	курение в неустановленных местах	5
3.5.	несоблюдение требований охраны труда и противопожарной безопасности	20
4.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных трудовым договором и (или) иными правовыми актами	30
5.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение заданий и поручений Управления образования, данных в пределах их полномочий	40
6.	Однократное грубое нарушение должностных обязанностей в том числе:	
6.1.	прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение служебного дня)	60
6.2.	появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения	60

6.3.	разглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, и служебной информации, ставших известными руководителю образовательной организации в связи с исполнением им должностных обязанностей	60
6.4.	совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения такого имущества, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях	60
6.5.	принятие руководителем необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба имуществу государственного органа	70
6.6.	несоблюдение при исполнении должностных обязанностей прав и законных интересов обучающихся (воспитанников) и работников образовательной организации	30
6.7.	Утерю служебных документов или материальных ценностей	50
7.	Предоставление заведомо недостоверных сведений о деятельности образовательной организации	50
8.	Предоставление подложных документов или заведомо подложных документов при назначении на должность (заключении трудового договора)	50
9.	Неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, в том числе допущенное вследствие исполнения неправомерных поручений дифференцированно в зависимости от суммы средств:	
9.1.	до 10000 рублей включительно	10
9.2.	от 10001 до 50000 рублей включительно	20
9.3.	от 50001 рубля до 100000 рублей включительно	30
9.4.	от 100001 рубля до 500000 рублей включительно	50
9.5.	от 500001 рубля до 1000000 рублей включительно	75
9.6.	свыше 1000000 рублей	100



## ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об отраслевой системе  
оплаты труда работников  
муниципальных образовательных  
организаций муниципального  
образования «Старомайнский район»

**Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы  
руководителей образовательных организаций**

Наименование критериев и показателей	Размер надбавки	Самооценка	Оценка Рабочей комиссии
Критерий 1 «Результативность финансово-хозяйственной деятельности»	Максимально 20%		
- динамика снижения размера кредиторской задолженности по сравнению с предыдущим годом	до 5%		
- доведение средней заработной платы педагогических работников образовательной организации до уровня, установленного Правительством Ульяновской области на отчётный период (в случае отсутствия установленных параметров – положительная динамика уровня средней заработной платы по образовательной организации без учёта заработной платы руководителя)	до 5%		
- организация платных образовательных услуг	до 10%		
Критерий 2 «Высокое профессиональное мастерство руководителя и работников»	Максимально 50%		
- личный вклад руководителя образовательной организации через достижение результатов в конкурсах профессионального мастерства	до 20%		
- результативность работы муниципальных координаторов школьных спортивных клубов, Юнармия, РДШ и других общественных объединений в образовательной организации	до 15%		

- увеличение наград у работников по внедрению в практику современных образовательных технологий, моделей обучения по сравнению с аналогичным периодом	до 10%		
- укомплектованность образовательной организации кадрами с соответствующим профессиональным образованием	до 5%		
Критерий 3 «Высококачественный учебно-воспитательный процесс»	Максимально 50%		
- увеличение количества победителей и призеров на региональных и Всероссийских соревнованиях, конкурсных мероприятиях по сравнению с предыдущим периодом	до 10%		
- увеличение количества участников по всероссийским конкурсам по сравнению с предыдущим периодом: профессиональных роликов «В парке будущего», исследовательских проектов «Территория сельских школ», «Вместе ярче», «РДШ – территория самоуправления» и т.д.	до 10%		
- увеличение количества участников воспитанников в онлайн-уроках «Проектория», «Уроки настоящего» и иных аналогичных проектов, направленных на раннюю профориентацию	до 10%		
- организация, входящая в перечень муниципальных общеобразовательных организаций на территории Ульяновской области, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся (ТОП-25)	до 20%		

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об отраслевой системе  
оплаты труда работников  
муниципальных образовательных  
организаций муниципального  
образования «Старомайнский район»

**Оценочный лист**

оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и  
эффективности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

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

(указывается период работы)

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
Итого по критерию 1			X	X	X
Итого по критерию 2			X	X	X
Итого по критерию 3			X	X	X
Всего по всем критериям			X	X	X

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« \_\_\_\_\_ » 20 \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О. члена комиссии\*)

«Ознакомлен» « \_\_\_\_\_ » 20 \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О. работника)

\* Фамилия, имя, отчество и подпись члена комиссии, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об отраслевой системе  
оплаты труда работников  
муниципальных образовательных  
организаций муниципального  
образования «Старомайнский район»

**Сводный оценочный лист оценки выполнения утвержденных критериев  
и показателей результативности и эффективности работы руководителей  
муниципальных образовательных организаций муниципального  
образования «Старомайнский район» на выплату поощрительных  
выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда**

На осуществление премиальных выплат руководителю

\_\_\_\_\_ (указывается наименование образовательного учреждения)

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

(указывается период работы)

№ п/п	Фамилия, имя, отче- ство руко- водителя	Сумма баллов по критерию 1		Сумма баллов по критерию 2		Сумма баллов по критерию 3		Общая сумма бал- лов	
		утвер- ждено	выпол пол- нено	утвер- ждено	выпол- нено	утвер- ждено	выпол- нено	утвер- ждено	выпол- нено
	Всего:								

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии: \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

\_\_\_\_\_

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об отраслевой системе  
оплаты труда работников  
муниципальных образовательных  
организаций муниципального  
образования «Старомайнский район»

**Протокол утверждения сводного оценочного листа оценки  
выполнения утвержденных критериев и показателей  
результативности и эффективности работы руководителя образовательной  
организации на выплату поощрительных выплат из стимулирующей  
части фонда оплаты труда за соответствующий период**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

№ \_\_\_\_\_

Нами, членами Рабочей комиссии по установлению стимулирующих  
выплат руководителю

\_\_\_\_\_

наименование образовательной организации, Ф.И.О.  
за период работы с \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., осуществлена работа по оценке  
деятельности руководителя за указанный период работы. Сводный оценочный  
лист оценки выполнения утвержденных критериев и показателей  
результативности и эффективности работы руководителя

\_\_\_\_\_

наименование образовательной организации, Ф.И.О.  
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты  
труда утверждён.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии: \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_