



Согласовано:
Председатель ПК МБОУ Лицей № 1
 И.В. Гулящева
31 августа 2018г.

Согласовано:
Решением
управляющего
совета МБОУ
Лицей № 1
от 31.08.2018г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ Лицей № 1
 Тютерев В.А
Приказ № 148.2 от 31.08.18г

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях установления и порядке произведения выплат
стимулирующего характера работникам
МБОУ Лицей № 1 МО «город Бугуруслан»

I Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Лицей № 1» муниципального образования «город Бугуруслан», уставом «Лицея» и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам МБОУ Лицей № 1

Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам «Лицея», определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников школы к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, которая составляет 40% базовых окладов для руководящих, педагогических работников и специалистов муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей № 1» муниципального образования «город Бугуруслан», реализующих программы начального общего образования, основного общего, среднего общего образования, 14% фонда оплаты труда для учебно-вспомогательных работников и обслуживающего персонала школы.

1.3. В данное положение могут вноситься дополнения и изменения связанные с производственной необходимостью и (или) изменением в законодательстве.

II Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления

2.1. Работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за результаты работы за четверть;
- единовременная премия;
- материальная помощь.

2.2. Выплаты стимулирующего характера за результаты работы за четверть:

2.2.1. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы за четверть производится на основании критериев, установленных разделом IV настоящего положения.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.2.2. Установление выплат стимулирующего характера работникам школы за результаты работы за четверть производится пять раз в год или по мере необходимости ежемесячно, что позволяет учитывать динамику достижений, в том числе образовательных.

2.2.3. Если на работника общеобразовательного учреждения в четверти, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание и если учитель имеет неуспевающих учеников по итогам четверти, то выплаты стимулирующего характера ему уменьшается до 0%.

2.2.4. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц каждому работнику и обоснование данного расчёта производится рабочей группой общеобразовательного учреждения, создаваемой на основании приказа директора школы.

В комиссию по распределению выплат стимулирующего характера работникам включаются не менее 2 членов управляющего совета общеобразовательного учреждения и

3 членов педагогического коллектива, не считая руководителя общеобразовательного учреждения. Решение о включении конкретных членов управляющего совета в указанную комиссию принимается на заседании управляющего совета. Несовершеннолетние члены управляющего совета в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера работникам не включаются.

Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам является руководитель общеобразовательного учреждения. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения и с учётом мнения управляющего совета школы, руководитель общеобразовательного учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения за результаты их работы за четверть. Указанные в настоящем пункте оплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

2.3. Единовременное премирование работников:

2.3.1. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям, в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения:

- выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности;
- к общегосударственным датам;
- к юбилейным датам (50, 55, 60, 70 лет; 20, 30, 40 лет работы в школе),
- за работу по итогам учебного года,
- за работу по итогам финансового года,
- за работу по внедрению ФГОС второго поколения на первой ступени не ниже 20% стимулирующей надбавки ежемесячно,
- за осуществление инклюзивного обучения - 5%

2.3.2. Единовременное премирование работников общеобразовательных учреждений осуществляется за счет средств, предусмотренных для этих целей в пункте 1.2. настоящего примерного положения.

2.3.3. Единовременное премирование работников общеобразовательных учреждений осуществляется на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.3.4. При наличии у работника общеобразовательного учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, а так же наличие неуспевающих учащихся, предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

2.4. Выплата материальной помощи в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.4.1. Материальная помощь сотрудникам оказывается в следующих случаях:

- в случае заболевания;
- в связи со смертью близких родственников.

2.4.2. Материальная помощь выделяется на основании заявления сотрудника рассмотренного комиссией и приказа директора школы.

III. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

3.1. Произвести подсчёт баллов каждому работнику общеобразовательного учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная пунктом 2.2. настоящего положения.

3.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников (заместителей руководителя, педагогических работников и т.д.), разделить на максимально возможную для данной категории работников сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

3.3. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

3.4. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с управляющим советом общеобразовательного учреждения, перераспределения средств внутри общеобразовательного учреждения.

3.5. В соответствии с пунктом 2.2.2. настоящего положения ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

IV. Показатели и критерии качества и результативности труда работников

4.1. Критерии качества и результативности труда работников общеобразовательного учреждения разрабатываются общеобразовательным учреждением самостоятельно.

Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников общеобразовательного учреждения:

- для заместителей руководителя общеобразовательного учреждения;
- для педагогических работников общеобразовательного учреждения;
- для учебно-вспомогательного персонала образовательного учреждения;
- для обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения.

4.2. При разработке критериев качества и результативности труда работников общеобразовательного учреждения рекомендуется использовать критерии для расчёта стимулирующей части фонда оплаты труда учителя.

5. Показатели и критерии качества и результативности труда работников..

5.1. Критерии качества и результативности труда работников школы разрабатываются школой самостоятельно.

Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников школы:

- для заместителей руководителя школы;
- для педагогических работников школы;
- для учебно-вспомогательного персонала школы;
- для обслуживающего персонала школы.

5.2. При разработке критериев качества и результативности труда работников школы рекомендуется использовать критерии для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда учителя.

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителей.

№	Критерий	Показатели	Максимальный балл по критериям
1	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся), работы над повышением качества знаний учащихся	<p>Качество освоения учебных программ:</p> <p>Динамика учебных достижений</p> <p>Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др</p>	10
2	Активность во внеурочной воспитательной деятельности	<p>Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися.</p> <p>Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися.</p> <p>Работа по привлечению учащихся к дополнительному расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов.</p> <p>Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя</p>	3
3	Обобщение и распространение педагогического опыта	<p>Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.</p>	2

4	Участие в методической, научно-исследовательской. Проектной работе, инновационная и экспериментальная деятельность	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п. применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическим объединениями, секциями, кафедрами и др.	5
5	Повышение квалификации, работа над самообразованием	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудиоаппаратура и пр, здоровьесберегающих технологий.	3
6	Использование современных ИКТ	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре.	5
7	Динамика достижений учащихся (олимпиады, конкурсы, исследовательские работы)	Активное участие и достижения учащихся в научно-исследовательской деятельности, участие и результативность в конкурсах, олимпиадах	5
8	Качественная работа с документацией (кл.журналы, личные дела, книги выдачи аттестатов), качество исполнительской дисциплины	Высокое качество работы со школьной документацией	5
9	Оценка деятельности со стороны родителей	Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей обучаемых школьников.	2

10	Итого:		40
----	--------	--	----

Показатели и критерии качества и результативности труда заместителей директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, гражданско-патриотическому воспитанию.

№ п/п	Критерий	Показатели	Максимальный балл по критериям
1	Качество и доступность общего образования	<p>Показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам – качества знаний (среднее по школе), аттестации и форме ЕГЭ (русский язык),- аттестации в 9 классе в форме независимой оценки качества (русский язык, алгебра),- независимой оценки качества знаний при формировании профильных классов.</p> <p>Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом.</p> <p>Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций, муниципального, регионального и Российского уровней.</p> <p>Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей).</p> <p>Организация и проведение семинаров, совещаний, мастер-классов по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений.</p> <p>Высокий уровень инновационной и экспериментальной деятельности (наличие призовых мест в конкурсах, конференциях и т.д), разработка и внедрение авторских программ.</p> <p>Реализация индивидуальных учебных планов в старшей школе, программ углубленного и профильного уровней.</p> <p>Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в возрасте 15 лет, не получивших основного общего образования в данной школе.</p>	10
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса.	<p>Соответствие оборудования всем требованиям санитарных норм и норм безопасности.</p> <p>Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды, комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной</p>	5

		<p>гигиены и т..)</p> <p>Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта.</p> <p>Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.</p>	
3	Кадровые ресурсы учреждения	<p>Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав.</p> <p>Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях).</p> <p>Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.</p> <p>Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров для внедрения новых образовательных технологий.</p>	5
4	Социальный критерий	<p>Отсутствие отчисленных из школы в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах.</p> <p>Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы. Занятость учащихся во внеурочное время.</p> <p>Организация работы по профилактике правонарушений. Снижение количества учащихся, состоящих в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие правонарушений и преступлений, совершенных учащимися.</p> <p>Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков.</p> <p>Организация и результативность спортивно-массовой работы.</p> <p>Организация и результативность работы по предотвращению дорожно-транспортного травматизма. Наличие отрядов юных инспекторов движения.</p>	5
5	Эффективность управленческой деятельности.	<p>Обеспечение государственно-общественного характера управления в школе (наличие органов государственно-общественного управления, органов ученического самоуправления и др.)</p> <p>Наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц) с материалами о</p>	10

		<p>реализации комплексного проекта модернизации образования.</p> <p>Публичные доклады в СМИ и Интернет сайте.</p> <p>Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др)</p> <p>Внедрение информационно-коммуникационных технологий в процесс управления школой.</p> <p>Итоги муниципальных и региональных конкурсов профессионального мастерства, социально-экономического развития.</p>	
6	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	<p>Создание благоприятного психологического климата.</p> <p>Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)</p> <p>Организация обучения детей с отклонениями в развитии.</p>	5
	Всего		40

Показатели и критерии качества и результативности учебно-вспомогательного персонала.

№ п/п	Категория	Показатели	Максимальный балл по критериям
1	Воспитатель группы продленного дня Старшая вожатая	- за организацию связи с социумом;	5
2	Педагог дополнительного образования	- за большой вклад в проведение мероприятий в микрорайоне;	5
3	Преподаватель-организатор ОБЖ	- за участие в районных мероприятиях (конкурсах, соревнованиях и т.д.)	5
		- за результативность спортивно-массовой работы;	5
		- за положительную динамику в успеваемости учащихся;	5
		- за большой вклад в организацию досуга детей в оздоровительном лагере, в ремонтной бригаде, в экологическом отряде;	2
		- за большой вклад в укреплении родительского-детского сотрудничества;	1

		- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы;	1
		- за проведение открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ;	1
		- за работу без больничных листов.	
	Всего		40

Показатели и критерии качества и результативности обслуживающего персонала.

№ п/п	Категория	Показатели	Максимальный балл по критериям
1	Секретарь	- за высокое качество оформления печатного материала на конкурсы, семинары, конференции и другие мероприятия;	5
2	Лаборант	- за высококачественную помощь в организации и проведении экспериментальных и творческих работ по физике, химии и биологии;	2
3	Рабочий по обслуживанию здания	- за большую помощь в ремонтных работах;	2
4	Дворник	- за большой вклад в подготовку к отопительному сезону;	3
5	Сторож	- за работу без больничных листов.	2
	Всего		14