

**Положение
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей» г. Балашова
Саратовской области**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ.

1.2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей» г. Балашова Саратовской области (далее-Учреждение).

1.3. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников и должны выплачиваться 1 раз в месяц.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся **с целью:**

- повышения качества образования;
- развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач;
- усиления материальной заинтересованности работников Учреждения;
- повышения ответственности за исполнение должностных обязанностей.

2. Основания для стимулирования.

2.1. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии). Основаниями для стимулирования работников школы являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

2.2. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.3. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетного периода (раз в год), с корректировкой, внесением изменений по результатам полугодия (декабрь).

3. Виды и размеры стимулирующих выплат

Виды и размеры стимулирующих выплат работникам школы определяются в соответствии с настоящим Положением и Приложениями № 1 и №2 к настоящему Положению.

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

4.1. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам Учреждения по результатам труда производится Управляющим советом согласно критериям и показателям качества и результативности труда по представлению директора. Органы государственно-общественного управления вправе создать специальную комиссию, в которую входит директор Учреждения, представители органов государственно-общественного управления, научно-методического совета и

профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учителей.

4.2. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности учебной и внеучебной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -120.

4.3. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутрилицейского контроля и накопления материалов портфолио учителя.

4.4. Производится подсчет баллов по утвержденным критериям и показателям учебной и воспитательной деятельности работников предыдущего учебного года.

4.5. Работники Учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период (июнь), заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

С сентября по декабрь ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям текущего учебного года, результаты которого могут быть внесены в размер стимулирующих выплат.

4.6. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом Учреждения, представляются на рассмотрение органов государственного-общественного управления до 1 сентября, при необходимости до 20 декабря.

4.7. Размер стимулирующей надбавки конкретного учителя определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

4.8. Решение управляющего совета оформляется протоколом. На основании протокола директор Учреждения издает приказ о премировании. Приказ доводится до сведения учителя.

4.9. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок, по решению управляющего совета, допускается проведение внеплановых заседаний с обсуждением оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение

4.10. Работники Учреждения, принятые на работу в порядке перевода из других образовательных учреждений, представляют портфолио за истекший учебный год.

4.11. Работники Учреждения, вышедшие на работу по окончании отпуска по уходу за ребенком, получают стимулирующую надбавку не ниже той, которую получали до ухода в отпуск по беременности и родам.

4.13. Заместители директора, прекратившие вести аудиторную нагрузку, представляют портфолио за истекший учебный год.

5. Порядок выплат стимулирующего характера

5.1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников Учреждения производится после согласования и утверждения результатов мониторинга их профессиональной деятельности на Управляющем Совете.

5.2. Выплаты работникам школы утверждаются приказом директора.

5.3. Стимулирующий фонд оплаты труда образовательного учреждения делится на следующие части:

- 0,7 - доля стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную нагрузку, распределяется между учителями согласно количеству набранных баллов, по результатам мониторинга профессиональной деятельности.
- 0,3 - доля стимулирующего фонда оплаты труда административно-управленческого, иной категории педагогического и учебно-вспомогательного персонала распределяется следующим образом: для административно-управленческого и иной категории педагогического персонала согласно количеству набранных баллов, по результатам мониторинга профессиональной деятельности, для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала согласно фиксированным денежным суммам.

В случае, если часть стимулирующих выплат будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с Управляющим Советом, перераспределение средств внутри учреждения.

5.4 Единовременные выплаты работникам:

5.4.1. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области деятельности работника.

5.4.2. Работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь. Материальная помощь выплачивается с целью обеспечения социальных гарантий и может выплачиваться:

- к отпуску;
- к юбилейным датам;
- в связи с наступлением знаменательного события;
- для приобретения путевок в санаторий, пансионат, детский оздоровительный лагерь и т.д.;
- в связи с продолжительной болезнью работника или его близких родственников ;
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- при несчастных случаях(авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;

5.4.3. Выплаты, предусмотренные пунктами 5.4.1, 5.4.2., 5.4.3. производятся в пределах до 10 % от стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения.

5.4.4. Материальная помощь и социальные выплаты производятся по приказу директора на основании личного заявления сотрудника или на основании представления первичной профсоюзной организации. В приказе указывается размер и основание для выплаты материальной помощи или социальных выплат.

6. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение

1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
5. Обоснованные жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики.
6. Детский травматизм по вине работника.
7. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
8. Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях.

7. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников.

7.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

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

7.2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ГИА;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников;
- региональная программа мониторинговых исследований.

7.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

7.4. Структура оценки состоит из 8 блоков (критериев), каждый из которых имеет свою систему ранжирования:

I. Уровень предоставляемого содержания образования.

II. Уровень профессиональной культуры педагога.

III. Динамика учебных достижений обучающихся.

IV. Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым Предметам.

V. Качество ведения школьной документации и соблюдение правил внутреннего распорядка.

VI. Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя.

VII. Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе;

VIII. Общественная деятельность педагогического работника.

7.5. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

7.6. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на

уровне Учреждения осуществляется заместителем директора, директором.

8. Порядок расчета стимулирующих выплат педагогическим работникам

1. Производится подсчет баллов за отчетный период по каждому педагогу.
2. Находится сумма баллов всех педагогических работников.
3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, запланированного на отчетный период, делится на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.
4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому учителю за отчетный период (за год), с возможностью изменения в декабре (на период с декабря по июнь).
5. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

9. Порядок расчета стимулирующих выплат заместителям директора

1. Производится подсчет баллов за отчетный период по каждому заместителю.
2. Находится сумма баллов всех заместителей директора.
3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управляющего персонала, запланированного на отчетный период, делится на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.
4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого заместителя. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому заместителю за отчетный период (за год), с возможностью изменения в декабре (на период с декабря по июнь).
5. Отпуск и период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается исходя из средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты.

10. Порядок расчета стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу

10.1. Для стимулирования обслуживающего персонала вводится фиксированная денежная сумма в пределах возможностей ФОТ.

Размер стимулирующих зависит от качественного и своевременного выполнения распоряжений заведующего хозяйством, качественной уборки помещений, содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН,
Отпуск и период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается исходя из средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты.

**Критерии и показатели качества и результативности
труда заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала и
учебно-вспомогательного персонала МОУ Лицей г. Балашова**

1. Показатели и критерии стимулирования деятельности заместителей директора

Размер стимулирующих выплат рассчитывается путем умножения денежного веса одного балла на сумму баллов каждого заместителя руководителя. Стимулирующая выплата выплачивается равными долями ежемесячно

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Максимальная сумма баллов - 100
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе	Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы.	10
	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по предметам в т.ч. во внеурочной деятельности, школьных и внешкольных олимпиадах, конкурсах, конференциях	20
	Качество и результативность работы по сохранению контингента	5
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе. Продуктивность реализации программы развития учреждения.	35
	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	10
	Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	10
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся, рубежного контроля.	10

***2. Показатели и критерии стимулирования деятельности
иных педагогических работников***

Размер стимулирующих выплат рассчитывается путем умножения денежного веса одного балла на сумму баллов каждого работника этой категории. Стимулирующая выплата выплачивается равными долями ежемесячно

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Максимальная сумма баллов - 55
Воспитатель	владение современными образовательными технологиями и методиками	10
	эффективность применения современных образовательных технологий и методик	15
	стабильные результаты освоения обучающимися,	14

	воспитанниками образовательных программ	
	личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания	16
Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Максимальная сумма баллов - 52
Педагог-организатор	владение современными образовательными технологиями и методиками	12
	эффективность применения современных образовательных технологий и методик	14
	стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ	8
	личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания	18
Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Максимальная сумма баллов - 80
Педагог-психолог	владение современными коррекционно-развивающими технологиями и методиками	34
	эффективность применения современных образовательных технологий и методик	12
	стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками коррекционно-развивающих программ	16
	личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания	18
Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Максимальная сумма баллов - 75
Социальный педагог	владение современными образовательными технологиями и методиками	18
	эффективность применения современных образовательных технологий и методик	16
	стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ	12
	личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания	29

3. Показатели и критерии стимулирования деятельности обслуживающего персонала

Для стимулирования обслуживающего персонала вводится коэффициент соответствия критериям результативности деятельности от 0 до 1. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда обслуживающего персонала делится на общую сумму коэффициентов всех работников данной категории, что позволяет определить денежный вес (в рублях) 1 коэффициента.

Размер стимулирующих выплат рассчитывается путем умножения денежного веса коэффициента 1 на коэффициент работника данной категории (или на сумму

коэффициентов). Стимулирующая выплата выплачивается равными долями ежемесячно

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Максимальный коэффициент - 100
РКОЗ	качественная уборка помещений	15
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН	15
	проведение генеральных уборок	15
	оперативность выполнения заданий	15
	качественное проведение работ по подготовке учреждения к новому учебному году, отопительному сезону.	15
	высокая результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей.	15
	обеспечение требований по выполнению антитеррористических мероприятий	10
Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Максимальный коэффициент - 100
Секретарь руководителя	качественное ведение книг приказов, своевременное написание приказов	10
	оформление личных дел работников учреждения, ведение карт формы Т-2, оформление трудовых книжек	10
	своевременное и качественное представление информации по персонифицированному учету в пенсионный фонд	10
	качественное и своевременное выполнение распоряжений директора	10
	отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей	10
	прием поступающей корреспонденции, ее систематизация	10
	автоматизация делопроизводства (создание банка данных учащихся, хранение, поиск необходимых документов или информации из них)	10
	формирование и ведение банка данных о персонале	10
	организация работы по защите служебной информации	10
	прием необходимых документов при поступлении сотрудников на работу	10
Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Максимальный коэффициент - 70
Зав. библиотекой	высокая читательская активность обучающихся	10
	пропаганда чтения, как формы культурного досуга	10

	участие в общешкольных и районных мероприятиях	10
	оформление тематических выставок, выполнение плана работы библиотекаря	10
	разработка каталогов, картотеки, рекомендательных списков литературы	10
	сохранность учебников, научной и художественной литературы, сдаваемой в библиотеку	10
	оформление заказов на поставку новой учебной литературы	10
Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Максимальный коэффициент - 100
Заведующая хозяйством	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы: содержание в соответствии санитарно-гигиеническим требованиям кабинетов, зданий и прилегающей территории	10
	обеспечение выполнения требований пожарной безопасности: содержание в соответствии с правилами и нормами противопожарной защиты кабинетов, зданий и прилегающей территории	10
	обеспечение выполнения противопожарных мероприятий и содержание в исправном состоянии пожарного инвентаря.	10
	обеспечение выполнения требований охраны труда высокое качество подготовки и организации ремонтных работ по подготовке школы к новому учебному году, отопительному сезону.	10
	своевременное проведение работы по инвентаризации и списанию материальных ценностей.	10
	обеспечение сохранности имущества учреждения, сохранности складироваемых товарно-материальных ценностей, соблюдение режимов хранения, правил оформления и сдачи приходно-расходных документов	10
	контроль по рациональному расходованию материалов и средств, выделенных для хозяйственных целей	10
	организация работ по благоустройству, озеленению и уборки территории учреждения	10
	высокие организаторские способности управления коллективом обслуживающего персонала	10
	поддержание благоприятного психологического климата среди младшего обслуживающего персонала	10

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Максимальный коэффициент - 30
Дежурный по режиму	контроль за соблюдением обучающимися (воспитанниками) правил внутреннего распорядка	5
	обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников во время дежурства	5
	выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности	5
	обеспечение сохранности в общежитии общественной собственности	5
	ведение в установленном порядке журнала регистрации посетителей общежития	5
	обеспечение требований по выполнению антитеррористических мероприятий	5
Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Максимальный коэффициент - 25
Младший воспитатель	контроль за соблюдением обучающимися (воспитанниками) правил внутреннего распорядка	5
	обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников во время дежурства	5
	выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности	5
	обеспечение сохранности в общежитии общественной собственности	5
	обеспечение требований по выполнению антитеррористических мероприятий	5
Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Максимальный коэффициент - 70
Дворник	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН	7
	высокий уровень выполнения должностных обязанностей	7
	качественные работ по благоустройству, озеленению и уборке территории учреждения	7
	высокая результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	7
	своевременная очистка от мусора контейнеров, сохранность наружного оборудования	7
	своевременная очистка от снега и льда пешеходных дорожек, подъездных путей на закреплённой территории, посыпание их песком	7
	качественное проведение работ по подготовке учреждения к новому учебному году	7
Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Максимальный коэффициент - 50

Сторож	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений	10
	качественное выполнения должностных обязанностей	10
	контроль противопожарного состояния территории учреждения	10
	обеспечение сохранности здания учреждения, имущества учреждения, товарно-материальных ценностей.	10
	обеспечение требований по выполнению антитеррористических мероприятий	10
Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Максимальный коэффициент - 70
Гардеробщик	качественное выполнения должностных обязанностей	15
	качественное обеспечение сохранности одежды и обуви	15
	оказание помощи младшим школьникам	15
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН	15
	обеспечение требований по выполнению антитеррористических мероприятий	10
Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Максимальный коэффициент - 80
Электрик	высокая результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	20
	качественное выполнения должностных обязанностей	20
	обеспечение сохранности электроустановок и электрооборудования	20
	обеспечение профилактического ремонта и замены устаревшего оборудования	20