

ПРИНЯТО:

педагогическим советом
протокол № 3 от 1.11 2019 г.

«Согласовано»

протокол заседания профсоюзного комитета
№ 12 от 1.11 2019 г.

Председатель профсоюзного комитета
МБОУ «Полевской лицей»

Е. В. Коробкова Коробкова Е. В.

«Утверждаю»

Директор МБОУ «Полевской лицей»
Курского района Курской области

Алтухов А. А.
Приказ № 1-89 от 01.11.2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера и порядке распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда педагогическим работникам муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Полевской лицей» Курского района Курской области,
подведомственного управлению по делам образования и здравоохранения
Администрации Курского района Курской области



I. Общие положения.

1.1. Настоящее Примерное положение о выплатах стимулирующего характера и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам образования и здравоохранения Администрации Курского района Курской области (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009 г. № 165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области», Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению по делам образования и здравоохранения Администрации Курского района Курской области, утвержденным решением Представительного Собрания Курского района Курской области от 10.09.2015 г. № 10-3-69, в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение устанавливает критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников образовательных учреждений, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядок распределения и выплаты стимулирующей части заработной платы педагогических работников образовательного учреждения.

1.3. Установление выплат стимулирующего характера в Учреждении обеспечивается на принципах объективности оценки деятельности работников, коллегиальности, открытости и гласности.

1.4. Работникам Учреждения, отсутствовавшим на рабочем месте в течение всего периода, за который устанавливаются стимулирующие выплаты, по причинам: заболевания, использования ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов и других уважительных причин, стимулирующие выплаты не выплачиваются.

II. Порядок установления стимулирующих выплат педагогическим работникам учреждений.

2.1. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, выраженного путем участия в деятельности комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.2. Гарантиями минимальных размеров оплаты труда педагогических работников является «базовая» часть заработной платы, включающая общую часть (оплату труда, учитывающую количество проведенных уроков и соответствующие ставки заработной платы) и специальную часть (выплаты за дополнительно выполняемые виды работ, компенсации в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации).

Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы педагогических работников Учреждения.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам включают:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

2.3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждения устанавливаются на основании представленного работником самоанализа деятельности – оценочного листа



(приложение № 2), в соответствии с утвержденными критериями (приложение № 1), мониторинга результативности и качества деятельности педагога.

Исходя из имеющихся ежемесячных средств стимулирующей части фонда оплаты труда, цена 1 балла определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника;
- суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками (общая сумма баллов);
- размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на расчётный период, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Для определения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за фактически отработанный период стоимость 1 балла (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника.

Выплаты за наличие категории устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке) с учетом фактической нагрузки, установленной при тарификации, но не более одной ставки, и утверждаются приказом руководителя учреждения. В отношении руководителей учреждений данная выплата устанавливается распоряжением Администрации Курского района Курской области.

2.4. Порядок, условия выплат стимулирующего характера (в том числе выплата премий), показатели и критерии эффективности деятельности различных категорий работников могут дополняться и изменяться в соответствии с особенностями и приоритетами деятельности образовательной организации в условиях развития системы образования, временного периода, по итогам которого осуществляется стимулирование, в других случаях с обязательным обоснованием дополнений и изменений и согласованием (учетом мнения) профсоюзного комитета.

2.5. Премия по итогам работы (за месяц) – выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- оперативность и качественный результат труда;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Организации);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий. Премия по итогам работы за период (месяц) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

2.6. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательном Учреждении.

2.7. По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, трудовой или производственной дисциплины, неоднократно не выполнявшие свои должностные обязанности, допустившие производственные упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы полностью.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа. Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

III. Организация деятельности комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.1. Для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, учреждением создается комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее по тексту – комиссия), которая утверждается приказом по образовательному учреждению. Состав комиссии в количестве не менее 5 человек.

Состав комиссии в количестве не менее 5 человек, в том числе председатель комиссии, избирается трудовым коллективом. В комиссию могут входить члены администрации учреждения, руководители методических объединений, члены первичной профсоюзной организации, наиболее опытные педагоги.

Работу комиссии возглавляет председатель комиссии, который организует и планирует работу комиссии, ведет заседание, контролирует выполнение принятых решений. Все решения комиссии оформляются протоколом.

Все решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем комиссии и её членами.

Основная компетенция комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

3.2. Комиссия осуществляет свою работу ежемесячно в период с 16 по 21 число каждого месяца. Ведение протоколов осуществляется секретарём комиссии. Протоколы по итогам работы комиссии с приложенными оценочными листами хранятся в учреждении в соответствии с номенклатурой дел.

3.3. Достигнутые значения показателей эффективности деятельности педагогических работников отражаются в оценочном листе (Приложение № 2). Оценочный лист заполняется на каждого педагогического работника образовательного учреждения, в котором указываются его показатели эффективности деятельности в соответствии с занимаемой должностью. Оценивание по показателям производится в два этапа: самим работником и комиссией. В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценке одного и того же показателя, комиссия принимает меры по приведению оценки к одному значению за счет переговоров и уточнения расчетов. В случае расхождения мнений решение принимается большинством голосов членов комиссии. После этого вносятся исправления в оценочный лист с указанием даты и подписи председателя комиссии. Результаты отражаются в протоколе заседания комиссии.

3.4. Отмена стимулирующих выплат может применяться к педагогическому работнику учреждения в связи с нарушением работником трудовой дисциплины, невыполнением должностных обязанностей и приказов по учреждению, а также обоснованных жалоб родителей на действия работника.

IV. Условие внесения изменений в Положение

Настоящее Положение действует бессрочно и может быть дополнено и изменено. Приведенные примерные критерии (приложение 1) являются ориентировочными.

Приведенные примерные критерии (приложение 1) могут быть при необходимости изменены и дополнены комиссией по расчёту стимулирующей части оплаты труда. При этом важно исходить из того, что надбавки должны стимулировать работника к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных и профессиональных достижений обучающихся) труду.



Оценочный лист

(ФИО работника, должность)

N п/п	Критерии	Наименование показателя эффективности деятельности	Количество баллов	Выполнено за	
				самооцен ка	Оценка комиссии
1.1	Персональная результативность профессиональной деятельности	1. Надбавка за непрерывный педагогический стаж работы	1-4 лет – 1 балл 5-9 лет – 2 балла 10-14 лет – 3 балла 15-19 лет – 4 балла 20 и более лет – 5 баллов		
		2. Подготовка и участие обучающихся в конкурсах и прочих мероприятиях (очных)	1 балл – школьный 2 балла муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень 4 баллов – всероссийский уровень		
		3. Участие в конкурсах профессионального мастерства	3 балла – муниципальный уровень 4 балла – региональный уровень (на год)		
		4. Призёр конкурса профессионального мастерства	10 баллов – муниципальный уровень 15 баллов – региональный уровень (единовременно)		
		5. Победа в профессиональном конкурсе	15 баллов муниципального уровня 20 баллов регионального уровня (единовременно)		
1.2	Функционирование системы государственно- общественного управления	6. Участие в вебинарах любого уровня (в нерабочее время в школе)	1 балл		
		1. Участие в деятельности методического совета	1 балл за выступление		
		2. Участие в работе профсоюзной организации, - председатель профкома образовательной организации - член профкома	3 балла 1 балл за мероприятие		
		3. Наставничество над молодыми педагогами	1 балл за 1 педагога по приказу		
1.3	Инновационная деятельность	4. Инициативные предложения по повышению эффективности образовательного процесса	1 балл за каждое предложение		
		1. Наличие авторских программ, имеющих рецензию в КИРО или КГУ	3 балла в течение года		

Директор МБОУ «Псковской лицей»
А.В. Анухов

Директор МБОУ «Псковской лицей»
А.В. Анухов

	образовательной организации	2. Организация работы обучающ. в дистанционных Интернет-проектах (Учи. ру и др.), дистанционных олимпиадах, конкурсах за победителя или призёра 3. Руководство и подготовка исследовательских проектов с обучающимися 9 классов 4. Наличие публикаций, дистанционных Интернет-проектов	1 балл за интернет 1 балл за каждого учащегося 3 балла - региональный и всероссийский уровень 1 балл - Интернет - проект за каждую разработку, но не более 2 баллов в месяц	
1.4	Результаты обучения и воспитания	1. Результаты участия обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. 2. Результативность государственной (итоговой) аттестации выпускников 9, 11 классов (сдача без пересдачи) + итоговое собеседование и итоговое сочинение 3. Работа с детьми с ОВЗ (инклюзивное образование по АООП) 4. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (ВІР) Организация и проведение итогового собеседования, итогового сочинения 5. Подготовка обучающихся 9, 11 классов к ОГЭ и ЕГЭ	Школьный уровень: Победители, призёры - 1 балл (за каждого) Муниципальный уровень: Победители — 3 балла (за каждого) Призёры — 2 балл (за каждого) Региональный уровень: Победители – 4 балла (за каждого) Призёры - 3 балла (за каждого) Федеральный уровень: Победители, призёры - 5 баллов (за каждого) 1 балл за положительные результаты (за каждый выпускаемый 9 класс и параллель 11-х в течение года по русскому языку и математике; по остальным предметам в 11 классе – в течение 3 месяцев) 9 класс – 1 балл в течение года, если сдали без «2» 75% и более, 6 мес. – более 50%, 1 мес. - мене 50% 2 балла за ребёнка 1 балл за каждое исследование 1 балл - до 10 учащихся 2 балла – 10-20 учащихся 3 балла- 20-30 учащихся 4 балла- 30 - 40 учащихся 5 баллов - более 40 учащихся 1 балл за положительные результаты 1 балл за положительные результаты	
1.5	Воспитательная, медико - профилактическая и реабилитационная	1. Динамика снижения уровня правонарушений среди обучающихся или их отсутствие. Эффективность работы с детьми «группы риска» 2. Выполнение обязанности наставника над «трудными детьми»		



КОПИЯ
Директор М.А. Алтухов
А.А. Алтухов

деятельность	3. Работа с социально - неблагополучными семьями (при наличии подтверждающих документов)	1 балл за каждую семью	
	4. Работа в школьном оздоровительном лагере	1 балл в течение года	
	5. Организация физкультурно - оздоровительной и спортивной работы	1 балл за каждое мероприятие	
	6. Участие в турслётах (ученических и педагогических)	3 балла в течение года	
	7. Реализация экскурсионных и экспедиционных программ	1 балл – по Курской области 3 балла – выезды в другие области В течение 6 месяцев организаторам, 1 мес. – сопровождающим	
	8. Организация безопасного движения автобусов	10 баллов	
	9. Перевозка обучающихся МБОУ к месту обучения и обратно	5 баллов – полмесяца 10 баллов - за месяц	
	1. Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки, включая дистанционные	1 балл за каждые от 72 часов, 1 балл в течение 3 месяцев за кратковременные	
	1. Динамика использования в образовательном процессе новых технических средств обучения, учебных пособий и материалов 2. Удовлетворительное состояние учебных кабинетов 3. Получение статуса «Кабинет образцового содержания»	1 балл за регулярное использование 2 балла 3 балла в течение года от смотра до смотра	
2.1. Кадровое обеспечение	4. Оформление актового зала, вестибюля, коридоров, рекреаций лицея	1-5 баллов в зависимости от объёма выполненных работ 1 балл	
2.2. Развитие материальных фондов	1 Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр. 2. Участие педагога в разработке и реализации ООП	5 баллов за ООП 3 балла – рабочая программа (единовременно) 1 балл до 25 часов учебной нагрузки, 2 балла более 25 часов	
3.1. Создание систем информации ОО (внутри-организационное знание) и интеллектуальных продуктов	3. Работа с программными комплексами «Контингент», «Электронный журнал» 1. Качественная подготовка мероприятий, конференций, повышающих имидж учреждения: - организация и проведение предметных недель, соревнований и др., - выступления (педсоветы, МО, МС, семинары, круглые столы, конференции и т.д.), - проведение дистанционных уроков, открытых уроков, открытых занятий внеурочной деятельности, открытых классных часов	2 балла – школьный уровень, 4 балла - муниципальный уровень, 6 баллов - региональный уровень	
3.2. Развитие имиджа образовательного учреждения	2. Освещение опыта работы педагогов в СМИ, ведение тематической страницы в социальных сетях по освещению деятельности лицея 3. Участие в разработке локальных нормативных актов	1 балл за каждое наименование, но не более 2 баллов в месяц 1 балл за каждое наименование	

