
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
городского округа Королёв Московской области

**« Средняя общеобразовательная
школа № 14»**

мкр. Юбилейный г.о. Королев Московская область



☒ Россия, Московская область, город Королёв, микрорайон Юбилейный

Тихонравова, дом 24/1.

☎ +7 (495) 515 24 23

Е-mail: shkola2_yubilein@mail.ru

Факс: +7 (495) 515 24 23

Приложение №4

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПО

_____/О.И. Черных/

ПРИНЯТО

на заседании Педагогического совета

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ № 14

_____/В.А.Белецкая

**Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам
МБОУ СОШ № 14**

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, закреплении высококвалифицированных кадров.

В соответствии с Федеральным законом "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации", Законом Московской области "Об образовании", Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 г. № 1186/58 "Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области" (с учётом внесенных изменений), Постановлением Администрации города Королёва Московской области от 25.04.2014 г. № 693 "Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Королёва Московской области", в заработную плату учителей в общеобразовательных учреждениях вводятся выплаты стимулирующего характера.

Выплаты из фонда стимулирующего характера подразделяются на следующие виды:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам выплачивается премия при наличии экономии средств фонда оплаты

труда, экономии, образовавшейся в связи с наличием неиспользованной тарифной и компенсационной или стимулирующей его частей (за счет вакантных должностей, в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и т.д.). При установлении размера премии конкретному работнику учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности учреждения. Работникам учреждения производятся премиальные выплаты, носящие единовременный характер за высокий уровень исполнения важных и срочных заданий, не предусмотренных планом работ учреждения или конкретного работника, и не связанных с выполнением основных должностных обязанностей по итогам организации и проведения на базе учреждения мероприятий различной направленности, перечень которых не включен в показатели оценки деятельности работников учреждений, а именно:

- за участие в работе Международной космической олимпиады;
- за активное участие в Дне открытых дверей школы;
- за большую работу со слабоуспевающими учащимися;
- за большую работу с одаренными учащимися;
- к празднованию Дня Учителя, Нового года, 23 февраля, 8 марта;
- к юбилейным датам на день рождения;
- к юбилею образовательного учреждения;
- за организацию и работу в летнем оздоровительном лагере на базе школы;
- иное.

Премии по итогам работы выплачиваются в пределах имеющихся средств. Премии за выполнение особо важных и срочных работ, выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера школа определяет самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, с учетом мнения представительного органа работников и органа государственного-общественного управления. Показатели результатов труда учитываются два раза в год: за период работы с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно. Решение по данному вопросу закрепляется в коллективном договоре и в решении государственного-общественного органа управления.

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителей:
(К1 — К17)

1. Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах).
2. Активность во внеурочной, воспитательной деятельности.
3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта.
4. Участие в методической, научно-исследовательской, экспериментальной работе.
5. Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету.
6. Повышение квалификации, профессиональная подготовка.
7. Субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников.
8. Участие в работе школьной команды по реализации ПНПО и других городских и Всероссийских конкурсов.
9. Сохранение здоровья учащихся в учреждении.
10. Эффективность педагогической деятельности.

Надбавки должны стимулировать учителя к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений учащихся) труду. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в предлагаемой таблице равна 100).

Школа вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию, исходя из своих целей и задач, социального заказа, реализуемой программы развития. Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели (**К1 - К17**) и шкала показателей (Приложение № 1).

Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ целесообразно производить по результатам отчетных периодов (полугодий), что позволяет учитывать динамику учебных достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей (**К1 — К12**) ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля.

Для расчета **К1, К2, К3** возможно использовать как итоговые оценки по предмету за отчетный период (четверть, полугодие), так и результаты срезовых административных (школьных и (или) муниципальных) работ. Предпочтительным является использование преимущественно внешней по отношению к учителю оценки учебных достижений учащихся - результаты ЕГЭ, новая форма аттестации выпускников основной школы, административные контрольные работы и т.п., что позволит более объективно оценить учебные достижения учащихся.

Для расчета показателя **К4** определить перечень мероприятий олимпиады, конкурсы, конференции, семинары и др., участие и (или) победа в которых учащихся является основанием для стимулирующих выплат учителю.

Расчет показателя **К5** проводится на основе сравнительного анализа качества знаний учащихся.

При расчете показателя **К5** учитываются только не вошедшие в тарификацию часы, так как тарифицированные часы оплачиваются в составе базовой ставки. Этот показатель предназначен для стимулирования не входящей в функциональные обязанности учителя деятельности по дополнительному, расширенному, углубленному изучению предметов, проведение предметных недель, олимпиад и т.д.

Поскольку воспитательная работа входит в функционал классного руководителя и соответственно оплачивается, то при расчете показателя **К6** предлагается учитывать только ту воспитательную работу педагогического работника, которая не входит в функционал классного руководителя (например, организация и проведение предметных недель, экскурсий, туристических походов и др.).

При расчете показателя **К7** учитывается активная, творческая работа педагогического работника с детьми из социально – неблагополучной семьи (например, организация помощи подготовки домашнего задания, проведение индивидуальных дополнительных занятий, консультационных часов, организация досуга, вовлечение во внеурочную деятельность и т.д.).

Введение показателя **К8** исходит из того, что обобщение и распространение передового педагогического опыта с использованием мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, опубликования работ, наставничество в отношении молодых учителей ведет к повышению качества и

результативности деятельности не только собственной, но и тех, кому транслируется передовой опыт, что приводит к общему повышению качества образования.

Показатель **К9** возможно учитывать в случае применения собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, как в собственной профессиональной деятельности, так и в случае применения этих разработок другими учителями. Школа самостоятельно определяет формы экспертизы, признания (сертификации) педагогических разработок, результативности их применения и дает рекомендации по их применению. Это могут быть заседания педагогического совета, школьного или муниципального методического объединения учителей, научно-методического совета и др. Также в этом показателе учитывается инновационная и экспериментальная деятельность педагогического работника.

Показатель **К 10** учитывает активную работу учителя на город, область (например, участие учителя школы в работе городской аттестационной комиссии, в качестве эксперта при проверке работ по ЕГЭ, итоговой аттестации по новой форме и т.д.).

Для полноценного использования показателя **К11** необходимо наладить учет использования мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий: соблюдение водного баланса, физ-минутки и пр. Применение этих средств должно отражаться в классном журнале.

Расчет показателя **К12**, стимулирует повышение квалификации, профессиональную подготовку.

Школа самостоятельно определяет, какие виды повышения квалификации и профессиональной подготовки оно будет учитывать при распределении стимулирующей части ФОТ.

Показатели **К13** - это субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников.

Показатель **К-14** – участие педагога в работе школьной команды по реализации ПНПО, городских и Всероссийских конкурсах.

Показатели **К-15, К-16** отражают исполнительскую дисциплину (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов, выполнение правил внутреннего трудового распорядка, работа в режиме 6-ти дневки и др.).

При расчете показателя **К-17** учитывается количество случаев травматизма.

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей директора: (**К1 — К6**).

1. Организационно – педагогическая работа.
2. Инструктивно – методическая работа.
3. Эффективность управленческой деятельности.
4. Сохранение здоровья.
5. Социальные критерии.
6. Владение и применение информационно – компьютерной технологии.

Надбавки должны стимулировать заместителей директора к более качественному, эффективному, результативному труду. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в предлагаемой таблице равна 130).

Школа вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию, исходя из своих целей и задач, социального заказа, реализуемой программы развития. Для измерения результативности труда заместителя директора по каждому критерию вводятся показатели (**К1 - К6**) и шкала показателей (Приложение № 2).

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала: (**К1- К4**).

1. Организация труда.
2. Выполнение работы в нормативные сроки.
3. Качество работы.
4. Сохранение здоровья.

Надбавки должны стимулировать обслуживающий персонал и учебно – вспомогательный персонал к более качественному, эффективному, результативному труду. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в предлагаемой таблице обслуживающего персонала равна 36, а учебно – вспомогательного персонала - 46).

Школа вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию, исходя из своих целей и задач, социального заказа, реализуемой программы развития. Для измерения результативности труда обслуживающего персонала по каждому критерию вводятся показатели (**К1 – К4**) и шкала показателей (Приложение № 3, 4).

Однако, ограничения, установленные Постановлением, определяют максимальный предельный размер ежемесячных выплат стимулирующего характера для всех категорий работающих (руководитель и работники) государственных образовательных учреждений Московской области.

На установление выплат стимулирующего характера учреждению предусматриваются бюджетные средства в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда учреждения ежемесячно в пределах выделенных средств. 70% от общей суммы стимулирующих выплат направляется на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, а 30% - на стимулирующие выплаты заместителям директора, обслуживающему персоналу и учебно-вспомогательному персоналу.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда за счет бюджетных средств и предельный размер стимулирующих выплат установлен в размере до 150 процентов (1,5- кратного размера должностного оклада занимаемой должности).

Установление предлагаемых ограничений позволит использовать экономию фонда оплаты труда, складывающуюся в учреждении в результате временной нетрудоспособности работников, ухода в декретные отпуска и др. и направлять ее на стимулирование работников.

Допускается рассмотрение на заседаниях Управляющего совета оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в Положение, решение персональных вопросов и др.