

Положение о стимулирующих выплатах
работникам МБОУ «Лянторская СОШ №4»

1. Общие положения.

1.1 Установление стимулирующих выплат работников МБОУ «Лянторская СОШ №4» (далее - работник), осуществляется с учётом выполнения целевых показателей эффективности работы, личного вклада работника в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам

2.1. Фонд стимулирующих выплат руководителя состоит из:

- регулярных выплат (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ);
- разовых выплат (за особые достижения, выполнение особо важных работ).

Размер регулярных выплат - 85%, разовых выплат - 15%.

2.2. Фонд стимулирующих выплат работникам устанавливается приказом директора образовательной организации 1 раза в год (01 сентября) на основании штатных замещений, рассчитанных согласно утвержденного штатного расписания.

2.3. Размеры фонды стимулирующих выплат могут пересматриваться в период их действия в следующих случаях:

2.3.1 Изменения системы оплаты труда

2.3.2 Реорганизации образовательной организации.

2.4. Величина регулярных и разовых выплат определяется комиссией по оценке эффективности деятельности работников (далее по тексту - Комиссия).

2.5. В качестве критериев для оценки результатов выполненной работы работников используются показатели.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки результатов выполненной работы работников показатель представлен в баллах.

Оценка результатов выполненной работы с использованием показателей производится Комиссией на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и прочее.

2.6. Установление размера регулярных выплат осуществляется в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации:

2.6.1 Критерии оценки качества и эффективности деятельности руководителей второго и третьего уровней (приложение 1 к настоящему Положению).

2.6.2 Критерии оценки качества и эффективности деятельности педагогического персонала (приложение 2 к настоящему Положению).

2.6.3 Критерии оценки качества и эффективности деятельности Прочие специалисты, Служащие (приложение 3 к настоящему Положению).

2.6.4 . Критерии оценки качества и эффективности деятельности Рабочие (приложение 4 к настоящему Положению).

2.7. Определение размеров регулярных выплат осуществляется с использованием структурного метода.

2.8. В основу структурного метода положено пропорциональное деление фонда стимулирования работников на части в соответствии со структурой штатной численности образовательной организации. Фонд стимулирования работников состоит из четырёх частей, равных долям представленности разных категорий работников в штатном расписании образовательной организации:

- руководители второго и третьего уровней;
- специалисты (педагогический персонал);
- специалисты (прочие специалисты) и служащие;
- рабочие.

Для расчёта размера фонда стимулирования работников структурным методом применяется следующая формула:

$$\text{ФСР} = \text{ФСРрук} + \text{ФСРпп} + \text{ФСРпсс} + \text{ФСРраб},$$

где:

ФСР - фонд стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

ФСРрук - фонд стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, относящихся к профессиональной квалификационной группе "руководители" (второго и третьего уровней);

ФСРпп - фонд стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, относящихся к профессиональной квалификационной группе "специалисты" для педагогического персонала;

ФСРпсс - фонд стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ относящихся к профессиональной квалификационной группе "специалисты" (за исключением педагогического персонала) - прочие специалисты и "служащие";

ФСРраб - фонд стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, относящихся к профессиональной квалификационной группе "рабочие".

2.9. Определение размера средств, приходящихся на регулярные выплаты одного работника, производится в следующем порядке:

2.9.1 проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный "балльный" список работников образовательной организации;

2.9.2. определение суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу:

- структурный метод: сумма средств фонда регулярных стимулирующих выплат, приходящихся на соответствующую категорию работников, делится на общее количество баллов, которое набрали работники этой категории;

2.9.3. расчёт регулярных стимулирующих выплат одного работника производится путём умножения суммы денежных средств, соответствующих 1 баллу на количество баллов, которое набрал работник.

2.10. Распределение регулярных выплат осуществляется Комиссией в сентябре и феврале на период с 01 сентября по 31 января и с 01 февраля по 31 августа.

2.11. Вновь принятым работникам размеры регулярных выплат устанавливаются с даты приёма на работу в размере 15% от должностного оклада на период до планового определения комиссией.

2.12. Допускается снижение размера или лишение регулярной выплаты работника на основании приказа директора в период не позднее одного месяца со дня обнаружения факта нарушения, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, согласно критериям, представленным в приложении 3 приказа.

2.13. Разовые выплаты за особые достижения или выполнение особо важных работ устанавливаются Комиссией по ходатайствам руководителей 2 уровня, директора школы, департамента образования и молодёжной политики администрации Сургутского района, Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

2.14. Основанием для установления разовой выплаты является наличие значимых результатов деятельности работника (достижений) и выполнение особо важных работ:

2.14.1. организация культурного отдыха детей с образовательными целями, в том числе летнего во внерабочее время:

- поездка в масштабах района – 1000 рублей;
- поездка в масштабах ХМАО–Югры – 3000 рублей;
- поездка в масштабах РФ – 5000 рублей.

2.14.2. организация отдыха в лагере с дневным пребыванием детей:

- заместителю директора, при условии отсутствия замечаний со стороны администрации – 3000 рублей;
- начальнику лагеря, при условии отсутствия замечаний со стороны контролирующих организаций – 3000 рублей;
- работникам лагеря – 1000 рублей.

2.14.3 внешкольные спортивные соревнования с учетом дополнительно потраченного учителем личного времени и результатом:

- призовые места в городских спортивных, спортивно-массовых соревнованиях и конкурсах (при занятии нескольких призовых мест командами одного учителя выплачивается 1000 рублей):
 - И место – 500 рублей;
 - II место – 400 рублей;
 - III место – 300 рублей;
- призовые места (командные) в районной спартакиаде – 700 рублей;
- призовые места (командные) в окружных соревнованиях – 1000 рублей;
- призовые места (командные) во Всероссийских соревнованиях – 1500 рублей.

2.14.4. организация, подготовка и участие в неспортивных олимпиадах, проектах, конкурсах, соревнованиях, научно – практических конференциях с учетом дополнительно потраченного учителем (специалистом) личного времени и результатом:

- школьный уровень – 300 рублей;
- городской уровень – 500 рублей;
- районный уровень – 1000 рублей;
- окружной уровень – 2000 рублей;
- федеральный уровень – 3000 рублей;

2.15.5 победы в неспортивных олимпиадах, проектах, конкурсах, соревнованиях, научно – практических конференциях:

Результат	школьный уровень	городской уровень	районный уровень	окружной уровень	федеральный уровень
I место	300 рублей	400 рублей	500 рублей	700 рублей	1000 рублей
II место	200 рублей	300 рублей	400 рублей	600 рублей	900 рублей
III место	100 рублей	200 рублей	300 рублей	500 рублей	800 рублей
Лауреат	50 рублей	100 рублей	200 рублей	400 рублей	700 рублей

2.14.6. разработка и внедрение:

- новых локальных актов – 1000 рублей;
- программы развития школы – 5000 рублей;
- инновационно–экспериментальных программ, проектов – 5000 рублей;
- школьных целевых программ, проектов – 5000 рублей;
- рабочих программ (ФГОС нового поколения, если присутствует анализ психолого–педагогического мониторинга) за каждый класс (параллель), модуль – 1000 рублей.

2.14.7. представление имиджа учреждения, в том числе участие в конкурсе «Учитель года», выступление на семинарах, координационном совете, мастер–классах, заседаниях МО и др.:

- на районных мероприятиях – 1000 рублей;
- на окружных мероприятиях – 3000 рублей;
- на федеральных мероприятиях – 7000 рублей;

2.14.8. улучшение образовательного пространства (рекреации)

локальный уровень – 500 рублей;
проектный уровень – 1000 рублей.

2.14.9. оформление историко-патриотического уголка – 1000 рублей;

2.14.10. участие, организация и проведение непредусмотренного планом работы школы мероприятия:

- школьного уровня – 300 рублей;
- городского уровня – 500 рублей;
- районного уровня – 1000 рублей;
- окружного уровня – 3000 рублей;
- федерального уровня – 5000 рублей;

2.14.11. качественное, результативное руководство методическим объединением – 1000 рублей;

руководство районным методическим объединением – 1500 рублей.

2.14.12. участие работников в экспертной деятельности, члены жюри:

- школьного уровня – 300 рублей;
- городского уровня – 500 рублей;
- районного уровня – 700 рублей;
- окружного уровня – 1000 рублей;
- федерального уровня – 2000 рублей.

2.14.13. руководство творческими группами учителей, Советом по внедрению ФГОС НООО, ФГОС ООУ:

- по внедрению инноваций различного уровня – 2000 рублей;
- по внедрению ФГОС нового поколения – 1000 рублей;
- по подготовке к педагогическим конкурсам, конференциям, научно-практическим семинарам и др. – 2000 рублей.

2.14.14. поощрение за поездки, организованные в образовательных целях, в том числе за границу:

- в масштабах района – 1000 рублей;
- в масштабах округа – 5000 рублей;
- в масштабах РФ – 7000 рублей;
- в масштабах мира – 10000 рублей;

2.14.15. подотчетным лицам по итогам инвентаризации, при положительном отзыве контролирующей организации – 3000 рублей;

2.14.16. за руководство пунктом проведения ЕГЭ:

- руководителю ППЭ – 3000 рублей;
- помощнику руководителя ППЭ – 1000 рублей;
- оператору ПЭВМ ППЭ – 2000 рублей;

2.14.17. по результатам ЕГЭ (в % соотношении успешно сдавшие учащиеся от количества выпускников):

- 90% – 100% – 3000 рублей;
- 75% – 89% – 2000 рублей;
- 50% – 74% – 1000 рублей;
- 30% – 49% – 500 рублей;
- 15% – 29% – 400 рублей;

- менее 14% – 300 рублей;
- 2.14.18. по результатам экзаменов в новой форме (в % соотношении успешно сдавшие учащиеся от количества выпускников):
- 90% – 100% – 2000 рублей;
 - 75% – 89% – 1000 рублей;
 - 50% – 74% – 500 рублей;
 - 30% – 49% – 400 рублей;
 - 15% – 29% – 300 рублей;
 - менее 14% – 200 рублей;
- 2.14.19. руководство профсоюзным комитетом – 2000 рублей;
- 2.14.20. работа в профсоюзном комитете (по ходатайству председателя ПК за конкретное мероприятие, с учетом потраченного личного времени) – 500 рублей;
- 2.14.21. учет детей в микрорайоне – 1000 рублей;
- 2.14.22. проведение открытых мероприятий различной направленности, исключая аттестационные мероприятия, с высокой качественной оценкой:
- на школьном уровне – 500 рублей;
 - на районном уровне – 1000 рублей;
 - на окружном уровне – 2000 рублей;
 - на федеральном уровне – 3000 рублей;
- 2.14.23. работа в лектории «Школа заботливого родителя» – 2000 рублей за курс;
- 2.14.24. работа с будущими первоклассниками (предшкольная подготовка) за 1 час (с учетом работы в выходной день сумма умножается на 2):
- II квалификационная категория – 150 рублей;
 - I квалификационная категория – 200 рублей;
 - высшая квалификационная категория – 250 рублей;
- 2.14.25. Организация и контроль за работой «Школы будущих первоклассников» – 2000 рублей.
- 2.14.26. выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных обязанностей:
- помощь администрации в выполнении обязанностей временно отсутствующего работника – 1000 рублей за месяц;
 - выполнение обязанностей заместителя директора – 5000 рублей за месяц;
 - выполнение обязанностей директора во время отпуска, больничного листа – 10000 рублей за месяц.
- 2.14.27. победа в конкурсах, объявленных в школе по различным направлениям:
- лучший классный руководитель – 500 рублей;
 - лучший учитель, учитель-предметник – 1000 рублей;
 - лучший обслуживаемый участок – 500 рублей;
 - лучший учебный кабинет – 500 рублей;
 - лучший класс по сохранности учебников – 500 рублей;
 - лучший класс по организации дежурства – 500 рублей;

- лучший класс по выполнению единых требований к внешнему виду обучающихся – 500 рублей;
- лучший класс по ведению дневников – 500 рублей;
- лучший класс по реализации социальных проектов – 500 рублей;
- лучший класс по соблюдению правил дорожного движения – 500 рублей;
- и другие;

2.14.28. привлечение помощи или безвозмездных пожертвований – 3000 рублей;

2.14.29. заместителям директора по результатам учебного года:

- при условии стабильности или повышения качества успеваемости, высоких показателей по всем направлениям образовательного процесса – 6000 рублей;
- за безаварийную работу всех систем жизнеобеспечения школы в течение учебного года – 6000 рублей;
- развитие и руководство педагогическим коллективом в части повышения профессиональной компетентности (результаты участия в конкурсах, конференциях, заседаниях МО и др. различного уровня) – 6000 рублей;

2.14.30. подготовка школы к началу нового учебного года (вне функциональных обязанностей):

- рабочими – 2000 рублей;
- служащими – 1500 рублей;
- педагогическими работниками и прочими специалистами – 1000 рублей;
- руководителями – 3000 рублей;

2.14.31. поддержка школьного сайта в интернете – 2000 рублей;

2.14.32. функционирование локальной школьной сети – 2000 рублей;

2.14.33. сопровождение школьного сайта – 500 рублей;

2.14.34. сопровождение программы «АРМ-директор», «Аверс: электронный классный журнал» – 500 рублей;

2.14.35. организация дистанционного обучения – 1500 рублей.

2.14.36. за содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений – 500 рублей.

2.14.37. ответственным лицам за обучение и стажировку вновь принятых работников-500 руб

Комиссия вправе принять к рассмотрению как основание для установления разовой выплаты другие особые достижения, выполнение поручений и особо важных работ, не учтенные в данном положении.

2.15. Распределение разовых выплат осуществляется Комиссией не чаще 1 раза в два месяца.

3. Порядок создания и компетенция Комиссии

3.1. Состав Комиссии определяется приказом. Персональный состав

Комиссии утверждается ежегодно (в сентябре).

3.2. Руководит работой Комиссии директор, в период его отсутствия- заместитель директора или лицо, исполняющее обязанности директора, как заместитель председателя Комиссии.

3.3. Комиссия принимает решения, если в её работе принимают участие не менее 2/3 состава.

3.4. Ход заседания Комиссии протоколируется, протокол подписывается председательствующим и секретарём Комиссии.

Решение комиссии носит обязательный характер.

3.5. В компетенцию Комиссии входит:

3.5.1. Изучение анализа работников своей деятельности с использованием установленных баллов по индикаторам.

3.5.2. Проверка достоверности представленных работников материалов.

3.5.3. Оценка эффективности деятельности работника в соответствии с критериями.

3.5.4. Определение значимости (в баллах) критериев оценки труда работника.

3.5.5. Определение размера разовых выплат работникам.

3.5.6. В случае несогласия с решением Комиссии работник вправе направить в Комиссию заявление о пересмотре размера выплаты с документальным обоснованием.

3.5.7. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора об установлении размера стимулирующих выплат работникам.