

Согласовано:
Протокол общего собрания
работников организации
№ 2 от 29.12.2016

Приложение №2 к
Приказу № 90 от 29 .12. 2016 г.

**Порядок установления
стимулирующих выплат и надбавок
сотрудникам
МБОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, на основании Постановления главы администрации Константиновского района № 953 от 31.10.2016 г «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Константиновского района».

1.2. Порядок регулирует деятельность по стимулированию материальной заинтересованности сотрудников школы в повышении качества и результативности трудовой деятельности.

1.3. Настоящий порядок принимается решением общего собрания работников школы и утверждается директором после получения мотивированного мнения профсоюзного комитета.

1.4. Все доплаты и надбавки осуществляются в пределах утверждённого фонда оплаты труда в иных случаях из экономии фонда оплаты труда школы.

1.5. Настоящий Порядок является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность МБОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа» (далее: образовательная организация – ОО).

1.6. Изменения и дополнения к Порядку принимаются в составе новой редакции решением общего собрания работников ОО, и утверждается директором. После принятия новой редакции Порядка предыдущая редакция утрачивает силу.

2. Виды, цель и порядок выплат и надбавок стимулирующего характера.

2.1. Виды выплат и надбавок стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Целью выплат и надбавок стимулирующего характера является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения; повышение эффективности и качества труда работников образовательной организации, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении задач и функций, возложенных на образовательную

организацию, в укреплении материально-технической базы, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

2.3. Для решения вопросов по установлению стимулирующих выплат и надбавок в образовательной организации создается Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия), деятельность которой регулируется данным Порядком.

2.4. В состав Комиссии входят: заместитель директора по УВР, бухгалтер, председатель первичной профсоюзной ячейки. Состав комиссии утверждается приказом директора образовательной организации.

2.5. Основными задачами Комиссии является:

- оценка эффективности, результативности и качества деятельности всех работников ОО по установленным критериям;
- рассмотрение вопросов премирования сотрудников.

2.6. Члены комиссии ОО:

- рассматривают материалы и анализируют деятельность работников;
- принимают решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера стимулирующей выплаты;
- обеспечивают объективность и прозрачность принимаемых решений;
- осуществляет анализ и оценку результатов мониторинга; профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных критериев;
- принимают решение о лишении работника премии.

2.7. На основании всех материалов Комиссия подсчитывает количество баллов, определяет стоимость баллов и сумму стимулирующих выплат каждому работнику. Комиссия оформляет протокол, который подписывается председателем и членами комиссии.

2.8. На основании письменного решения Комиссии (протокола) издается приказ директора образовательной организации о назначении и размере выплат.

2.9. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты директору образовательной организации устанавливаются приказом Учредителя.

3. Цели и задачи установления надбавки за качество и результативность работы сотрудников.

- 3.1. Целью установления надбавки за качество и результативность работы является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономическая защита работников.
- 3.2. Установление надбавки за качество и результативность работы решает следующие задачи:
- материальная поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
 - мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;
 - повышение качества результатов работы сотрудников;
 - поощрение за выполненную работу.

4. Порядок установления надбавки за качество и результативность работы

- 4.1. Надбавка за качество и результативность работы может быть постоянной (на полугодие), или разовой (один раз в месяц). Отчетный период для расчета надбавки устанавливается:
с 1 января по 30 июня (1 полугодие);
с 1 июля по 31 декабря (2 полугодие).
- 4.2. Период, на который устанавливается надбавка за качество и результативность работы, её размер, определяется Комиссией.
- 4.3. Решение об установлении надбавки за качество и результативность работы сотрудника к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается согласно критериям установления надбавки за качество и результативность работы (таблицы 5.1; 5.2; 5.3; 5.4). не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.
- 4.4. Снятие надбавки за качество и результативность работы определяются следующими причинами:
- окончание срока действия выплат надбавки за качество и результативность работы;
 - снижение качества работы, за которую была определена надбавка сотруднику;

- нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе);
- действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании школы.

4.5. Размер выплаты или надбавки каждому сотруднику определяется следующим образом:

- Производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности в рамках внутришкольного контроля за отчетный период (предыдущее полугодие).
- Суммируются баллы, полученные всеми работниками учреждения (общая сумма баллов).
- Размер надбавок стимулирующей части ФОТ, запланированного на расчетный период (текущее полугодие), делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.
- Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер надбавок стимулирующих выплат каждому работнику за расчетный период (текущее полугодие).
- Выплаты производятся равными долями ежемесячно в течение расчетного полугодия или единовременно.

5. Критерии установления надбавки за качество и результативность работы сотрудников ОО

5.1. Таблица оценки качества и результативности работы учителя.

№ п\п	Критерии для установления надбавки за качество и результативность работы учителя	Баллы
1.1.	<p><u>1. Доступность качественного образования и воспитания.</u></p> <p>Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения. Динамика</p>	<p>Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 20 баллов</p>

	<p>результативности по предмету:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ниже, но не ниже среднего показателя по школе в предыдущем полугодии; - стабильна или выше среднего показателя по школе в предыдущем полугодии; - максимальна 	<p>2,0</p> <p>3,0</p> <p>4,0</p>
1.2.	<p>Количество видов занятий учителя с учащимися во внеурочное время (внеклассная работа по предмету, воспитательная работа, подготовка к конкурсам, олимпиадам и др.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 - 2 - более 2 	<p>2,5</p> <p>3,0</p> <p>3,5</p>
1.3	<p>Доля учащихся, с которыми учитель занимается дополнительно по подготовке к ЕГЭ, конкурсам, олимпиадам и др. от общего количества учащихся выше в сравнении со средним показателем по всем учителям школы</p>	<p>2,5</p>
1.4.	<p>Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д. у учащихся, под руководством учителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьный уровень; - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень 	<p>2,5</p> <p>3,0</p> <p>3,5</p> <p>4,0</p>
1.5.	<p>Количество учащихся (призёров и победителей), чьи творческие работы сопровождает учитель:</p> <ul style="list-style-type: none"> - один учащийся - два, три учащихся - свыше трёх учащихся 	<p>2,0</p> <p>3,0</p> <p>4,0</p>
1.6.	<p>Доля учащихся вовлечённых учителем в общественно-полезную деятельность от общего количества учащихся выше в сравнении со средним показателем по всем учителям школы</p>	<p>2,0</p>
2.1.	<p><u>2.Методическая и инновационная деятельность</u></p> <p>Участие учителя, закреплённое приказом по</p>	<p>Макс. возможное кол-во баллов 2 – 20 баллов</p>

	школе, в реализации программы развития школы по конкретному направлению	1,5
2.2.	Участие учителя, закреплённое приказом по школе, в реализации: <ul style="list-style-type: none"> - муниципальных; - региональных; - федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1,0 1,5 2,0
2.3.	Наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег	1,5
2.4.	Учителем используется ИКТ: <ul style="list-style-type: none"> - для моделирования занятий; - для контроля и учёта базовых знаний учащихся; - для индивидуальных траекторий обучения учащихся 	0,5 1,0 1,5
2.5.	Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> - школьного уровня; - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня 	0,5 1,0 1,5 2,0
2.6.	Учителем подготовлены и проведены открытые занятия (мастер-классы): <ul style="list-style-type: none"> - школьного уровня; - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня 	0,5 1,0 1,5 2,0
2.7.	Учитель принял участие в профессиональном конкурсе: <ul style="list-style-type: none"> - школьного уровня; - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня и занял: <ul style="list-style-type: none"> - третье призовое место; - второе призовое место; 	0,5 1,0 1,5 2,0 2,0 3,0

	- первое призовое место	4,0
2.8.	Учителем разработан(ы) проект(ы) исследования, эксперимента, принятые на реализацию соответствующим органом управления образования	2,5
2.9.	Учитель своевременно и качественно ведёт школьную документацию (рабочие программы, журналы, мониторинг, отчёты и т.д.)	1,0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	40,0

5.2. Таблица оценки качества и результативности работы классного руководителя

Критерии для установления надбавки за качество и результативность работы учителя	Измерители (индикаторы)	Баллы
1. Высокие результаты и положительная динамика воспитательной деятельности		
1.1 Уровень учебной мотивации учащихся	Динамика роста доли обучающихся, имеющих 4 и 5 по сравнению с прошедшим периодом	От -2 до 2 баллов
1.2 Активность деятельность учащихся в жизни школы	Количество общешкольных мероприятий, подготовленных классом	От 1 до 3 баллов
1.3 Взаимодействие с внешкольными учреждениями	Экскурсии, музеи, библиотека и другие внешкольные мероприятия	По 2 балла за мероприятие
1.4 Результативность участия учащихся в воспитательных мероприятиях	Наличие призовых мест у коллектива или отдельных учащихся	От 1 до 2 баллов
1.5 Работа классного руководителя с учащимися девиантного поведения	1.5.1 Динамика количества учащихся, состоящих на учете	От -1 до 1 балла за ученика

	1.5.2 Динамика количества учащихся, пропускающих уроки без уважительной причины	От -2 до 2 баллов за ученика
	1.5.3 Взаимодействие с родителями и педагогами в работе с учащимися группы риска	От -2 до 3 баллов за ученика
2. Охват учащихся системой дополнительного образования и (или) трудовой занятостью		
2.1 Оказание помощи в социализации учащихся (трудовая деятельность, дополнительное образование, профориентация)	Оказание содействия в организации трудовой деятельности учащихся и их досуга, профориентационная работа	До 6 баллов
3. Использование современных воспитательных технологий		
3.1 Использование информационных технологий в воспитательном процессе	Личная страничка	От 3 до 5 баллов
	Электронная почта	От 6 до 8 баллов
3.2 Работа по созданию цифрового портфолио классного руководителя	Наличие, качество	От 1 до 3 баллов
4. Повышение профессионального мастерства		
4.1 Проведение открытых занятий; выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах	Уровень проведения	Школьный уровень 3 балла Муниципальный уровень 4 балла Областной уровень 5 баллов
4.2 Публикации	Наличие публикаций	3 балла
4.3 Участие в профессиональных	4.3.1 Уровень участия	Школьный уровень 3 балла

конкурсах		Муниципальный 4 балла Областной 5 баллов
	4.3.2 Призовые места	Школьный уровень 3 балла Муниципальный 4 балла Областной 5 баллов
5. Исполнительская дисциплина		
5.1 Качество и своевременность заполнения документации, исполнения административных решений	Соблюдение сроков, уровень исполнения	Наличие и отсутствие зарегистрированных замечаний от - 2 до 2 баллов

5.3. Таблица оценки качества и результативности работы библиотекаря

№ п/п	Наименование критерия	Баллы
1.	Интенсивность и эффективность:	
1.1.	Обращаемость библиотечных фондов на традиционных носителях информации (книговыдача/ фонд)	1-3
1.2.	Своевременность подготовки библиотечно-информационных справок, требующих дополнительной работы с фондами	1-6
1.3.	Своевременность учёта пополнения библиотечного фонда (период между поступлением документа в библиотеку и датой его поступления в фонд)	1-6
1.4.	Участие в школьных мероприятиях. Подготовка и проведение мероприятий.	По 5 баллов за каждое мероприятие

2.	Внедрение новых форм и методов работы:	
2.1.	Наличие WEB-страницы библиотеки, её актуализация	0 - 10
2.2	Организация библиотеки собственных ЭОР	0 - 10

5.4. Таблица оценки качества и результативности работы главного бухгалтера

№ п\п	Критерии и показатели, учитывающие результаты и достижения	Баллы
1.	Эффективная организация бухучета хозяйственно-финансовой деятельности школы	0-3
2.	Своевременный контроль экономного использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранности имущества	0-5
3.	Отсутствие штрафных санкций от проверяющих организаций	0 -7
4.	Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплин	0-3
5.	Оптимизация работы путём освоения и внедрения специального программного обеспечения	0-5
6.	Своевременность произведения начислений и перечислений платежей	0-7
7.	Своевременное и качественное представление отчетной информации	0-6
8.	Качественное ведение документации	0-4
	Всего максимально: 40 баллов	

6. Премирование сотрудников.

6.1. Выплата единовременной премии - вид поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

6.2. Единовременная премия может устанавливаться отдельным сотрудникам по результатам их работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

Основанием премирования работников образовательного учреждения является:

- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий, акций района, города;
- совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами.

6.3. Единовременная премия может быть выплачена на основании приказа руководителя ОО с учетом письменного решения (протокола) Комиссии по установлению стимулирующих выплат за счет средств фонда стимулирующих выплат и надбавок, за исключением средств, выделяемых на другие виды стимулирующих выплат, а также из средств фонда экономии заработной платы при их наличии.

6.4. Выплата премии за высокие результаты работы при оказании дополнительных платных образовательных услуг может быть выплачена с учетом письменного решения Комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат за счет средств фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

6.5. Предложения о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения вносят директор ОО и выборный профсоюзный орган.

6.7. Размер премии работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Порядком. Размер выплаты единовременной премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.

6.8. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии по установлению стимулирующих выплат с учетом личного вклада в деятельность школы.

6.9. При наличии дисциплинарных взысканий единовременная премия работникам не может быть выплачена.