

ПРИНЯТО

Собранием трудового
коллектива

(протокол №1 от 29 августа 2018 года)

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

 С.В.Фоминцева

«30» августа 2018 года

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №6 городского поселения «Рабочий поселок Чегдомын» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

от 30 августа 2018 г. № 191

директор МБОУ СОШ №6

 Е.А.Никонова



Положение

об установлении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ
работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №6 городского поселения " Рабочий поселок Чегдомын" Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 городского поселения " Рабочий поселок Чегдомын" Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Главы Верхнебуреинского района от 30.10.2008 года № 801 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района», Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных отделу образования Верхнебуреинского района, утвержденным распоряжением Главы района от 17.04. 2009 года № 52-р, коллективным договором.

1.2. Положение определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 городского поселения " Рабочий поселок Чегдомын" Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее – Учреждение).

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей оценки результативности работы Учреждения, создания благоприятных условий для предоставления качественных образовательных услуг.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы назначаются комиссией по установлению размеров стимулирующих выплат работникам Учреждения (далее – Комиссия).

2.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора Учреждения. В состав Комиссии включаются:

- директор Учреждения;
- заместители руководителя Учреждения;
- члены профсоюзного комитета и общего собрания трудового коллектива Учреждения;
- члены педагогического коллектива Учреждения.

2.3. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников Учреждения;
- назначение стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

2.5. Комиссия выбирает из своего числа председателя и секретаря Комиссии. Заместители руководителя представляют в Комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат. На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников Учреждения на основании представленных рейтинговых листов, принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.6. Размер выплаты за качество выполняемых работ работников Учреждения определяется Комиссией в соответствии с Критериями и показателями качества выполняемых работ работников Учреждения, определенных настоящим Положением.

2.7. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работников Учреждения определяется Комиссией в соответствии с Критериями и показателями интенсивности и высоких результатов работы работников Учреждения, определенных настоящим Положением.

2.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться за счет привлеченных внебюджетных средств.

2.8. Назначение стимулирующих выплат работникам Учреждения утверждается приказом директора Учреждения на основании решения Комиссии.

2.9. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения.

2.10. Размеры стимулирующих выплат в Учреждении устанавливаются в баллах.

2.11. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения не носят обязательный характер, устанавливаются на определенный срок, но не более одного года.

2.12. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут уменьшаться или отменяются полностью при:

- невыполнении плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы;
- нарушении финансовой и налоговой дисциплины;
- отрицательной оценке деятельности Учреждения;
- нарушении требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушении трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличии дисциплинарного взыскания;
- несвоевременном, некачественном предоставлении финансовых и статистических отчетов;
- наличии несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности (по завершению финансового года);
- некачественном выполнении поручений директора Учреждения.

2.13. Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляются приказом директора Учреждения.

2.14. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения и выплаты.

2.15. Протокол решения Комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения работников Учреждения.

1. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу

1.1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный % доплаты (до)	Метод измерения	Дата назначения выплаты
1	2	3	4	5
1.	Высокий уровень организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой (управляющий совет, педагогический совет, методический совет, органы ученического самоуправления и т.д.).	до 15%	Экспертная оценка комиссии учреждения по установлению стимулирующих выплат	1 раз в месяц
2.	Достижение высоких показателей успеваемости; участие в профессиональных конкурсах педагогов школы; результативность внеурочной деятельности учащихся по преподаваемым предметам, кружкам, факультативам.	до 15%	– „ –	1 раз в месяц
3.	Положительная динамика, стабильность качественного состава педагогических кадров, работа по привлечению и сохранению молодых специалистов.	до 20%	– „ –	2 раза в год (по полугодиям)
4.	Сохранение контингента учащихся (10-11 классов).	до 10%	– „ –	1 раз в месяц
5.	Высокий уровень организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.д.).	до 15%	– „ –	1 раз в месяц
6.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.	до 15%	– „ –	2 раза в год (по полугодиям)
7.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	до 20%	– „ –	1 раз в четверть и по итогам года
8.	Увеличение числа кружков, студий, клубов и других форм по различным направлениям и видам деятельности.	до 10%	– „ –	1 раз в четверть и по итогам года
9.	Наличие победителей олимпиад, конкурсов.	до 10%	– „ –	1 раз в месяц (результат участия)
10.	За работу с общественностью, учреждениями дополнительного образования, ассоциациями по вопросам образования	до 10%	– „ –	1 раз в четверть
11.	Снижение или отсутствие правонарушений со стороны учащихся.	до 10%	– „ –	1 раз в четверть
12.	За качественную подготовку оздоровительных	до 10%	– „ –	На период

	площадок в каникулярное время.			организации оздоровительных площадок
13.	Высокий уровень организации мониторинговых работ.	до 15%	– „ –	На период организации
14.	За работу, не входящую в должностные обязанности.	до 50%	– „ –	1 раз в месяц (результат)

1.2. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный % доплаты (до)	Метод измерения	Дата назначения выплаты
1	2	3	4	5
1.	Высокий уровень материально-технического обеспечения учебно-воспитательного процесса.	до 10%	Экспертная оценка комиссии учреждения по установлению стимулирующих выплат	1 раз в четверть
2.	Высокий уровень обеспечения режима безопасных условий труда и учебы (обеспечение требований пожарной безопасности, требований Роспотребнадзора, охраны труда).	до 5%	– „ –	1 раз в месяц
3.	Сохранение и эффективное использование материально-технических ресурсов, мебели и др. имущества школы.	до 10%	– „ –	1 раз в четверть
4.	Качественная и своевременная подготовка школы к новому учебному году, к отопительному сезону.	до 20%	– „ –	На период подготовки
5.	Высокий уровень технического и санитарно-гигиенического состояния здания, помещений и территории школы.	до 10%	– „ –	1 раз в месяц
6.	Качественное и своевременное проведение инвентарного учета имущества школы.	до 10%	– „ –	2 раза в год (по полугодиям)
7.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ технического персонала, улучшению внешнего вида кабинетов, транспорта, служебных помещений.	до 10%	– „ –	1 раз в месяц
8.	Привлечение внебюджетных спонсорских средств для развития материально-технической базы школы.	до 20%	– „ –	По факту выполненных работ

	и ОГЭ (9 и 11 классы) в сравнении с тем же показателем, усреднённым по общеобразовательным школам района - при условии отсутствия результатов ниже порога в предметах по выбору.	до 10 до 15	образования: равен выше
	1.5. Средний рейтинг учащихся по краевым контрольным работам за курс начальной школы (по результатам работ на подтверждение результатов в 5 классе) в сравнении с тем же показателем, усреднённым по показателям 4 класса.	до 10 до 15	Статистические данные: равен выше
2.	Активность во внеурочной деятельности.		
	2.1. Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, конференциях.	до 10 до 20	Наличие призёров: – муниципальный уровень; – региональный уровень.
	2.2. Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя.	до 15	Высокие результаты и повышенный объём участия в общешкольных районных мероприятиях, а также выходы учащихся под руководством педагога в театр, выставки, на природу и т.д. (при участии детей не менее 90% от класса) при условии полного выполнения функционала классного руководителя: по письменному представлению заместителя директора по ВР
	2.3. Организация школьных предметных олимпиад, конкурсов по предметам.	до 15	Факт и уровень охвата детей.
3.	Работа по распространению и обобщению педагогического опыта.		
	3.1. Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах (кроме выступлений руководителей РМО на соответствующих МО).	до 10 до 15	Принимает/не принимает: – школьный уровень – муниципальный уровень
	3.2. Победители и призёры конкурсов профессионального мастерства.	до 25	Наличие/отсутствие
4.	Результативность инновационного потенциала.		
	4.1. Участие в инновационной, исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы, использование современных образовательных технологий в учебном процессе и при подготовке к уроку.	до 20	Участвует/не участвует: по представлению заместителя директора по УВР
	4.2. Работа по созданию школьного сайта	до 15	Наличие действующего обновленного сайта
5.	Исполнительская дисциплина		
	5.1. Высокий уровень подготовки отчётов учителей-предметников, качество заполнения классных журналов, журналов кружковой работы и факультативных занятий.	до 20	Экспертная оценка: по представлению администрации
6.	Выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей		

6.1. Содействие в укреплении МТБ учреждения	до 30	По представлению администрации, руководителей структурных подразделений.
6.2. Выполнение особо важных и сложных заданий	до 20	
6.3. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	до 30	

2.2. Педагог-психолог

№ п/п	Показатели (составляющие)	Метод измерения	Максимальный % доплаты (до)	Дата назначения выплаты
1	2	3	4	5
1.	Участие в разработке, экспертизе и сопровождении программы развития образовательного учреждения.	данные внешней экспертизы	до 10%	1 раз в четверть
2.	Проведение мастерклассов, открытых уроков и мероприятий, выступления на конференциях (педсоветах, ШМО, РМО), семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т. п.	Оценивается уровень участия: всероссийский – до 25 %; региональный – до 15 %; муниципальный – до 10 %; школьный – до 5 %.	до 25%	На период проведения
3.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских коррекционно-развивающих и профилактических программ.	Экспертная оценка комиссии учреждения по установлению стимулирующих выплат.	до 20%	1 раз в месяц
4.	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.	Данные внешней экспертизы	до 10%	1 раз в месяц
5.	За работу, не входящую в должностные обязанности.	Экспертная оценка комиссии учреждения по установлению стимулирующих выплат.	до 50%	1 раз в месяц
6.	Участие в конкурсах различных уровней (победители и призеры).	Оценивается уровень уча-	до 40%	1 раз в месяц

		стия: победители и призеры на всерос- сийском уровне – до 25 %; победители и призеры на регио- нальном уровне – до 15 %; победители и призеры муницип- ального уровня – до 10 %; участники всех уров- ней – до 5 %.		
	Итого:		до 155 %	

2.3. Педагог дополнительного образования, организатор ОБЖ, старший во- жатый

№ п/п	Показатели (составляющие)	Метод изме- рения	Максимальный % доплаты (до)	Дата на- значения выплаты
1	2	3	4	5
1.	Увеличение и сохранение численности уча- щихся в кружке, секции, студии и т.п.	показатели динамики или ста- бильности	до 10%	1 раз в чет- верть (под- твержде- ние)
2.	Разработка новых программ, направлений до- полнительного образования с учётом инте- ресов учащихся, изучение их потребностей в обучении, творческой деятельности.	Экспертная оценка ко- миссии уч- реждения по установле- нию стиму- лирующих выплат.	до 20%	1 раз в ме- сяц
3.	Наличие новых разработок, технологий, мето- дик в поиске и поддержке талантливых уча- щихся.	Наличие/ отсутствие	до 10%	1 раз в чет- верть (под- твержде- ние)
4.	Наличие призёров в конкурсах разных уров- ней.	Оценивается уровень уча-	до 25%	1 раз в ме- сяц

		<p>ствия: победители и призеры на всероссийском уровне – до 25 %; победители и призеры на региональном уровне – до 15 %; победители и призеры муниципального уровня – до 10 %; участники всех уровней – до 5 %.</p>		
5.	Развитие туристическо-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой деятельности.	Экспертная оценка комиссии учреждения по установлению стимулирующих выплат.	до 20%	1 раз в четверть (подтверждение)
	Итого:		до 85 %	

2.4. Социальный педагог

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный % доплаты (до)	Метод измерения	Дата назначения выплаты
1	2	3	4	5
1.	Отсутствие конфликтных ситуаций между ребенком и сверстниками, обучение навыкам бесконфликтного поведения.	до 5%	данные внешней экспертизы	1 раз в месяц
2.	Включение детей группы риска в общественно-полезную и социально-значимую деятельность, применение различных способов для его творческой самореализации.	до 10%	проводится/ не проводится	1 раз в месяц
3.	Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей, в каникулярное и свободное от учебы время.	до 10%	проводится/ не проводится	1 раз в месяц
4.	Педагогическое сопровождение детей из неблагополучных семей (достижение качества и результативности обучения и воспитания).	до 10%	данные внешней экспертизы	1 раз в четверть
5.	Отсутствие конфликтных ситуаций между ребенком и родителями, обучение навыкам бесконфликтного поведения. Консультация роди-	до 5%	проводится/ не проводится	1 раз в четверть

	телей по актуальным проблемам воспитания ребёнка.			
6.	Взаимодействие с КДН для предупреждения возникновения случаев жестокого обращения с ребенком (отсутствие случаев жестокого обращения с ребенком)	до 10%	участвует/ не участвует	1 раз в четверть
7.	Вовлечение родителей в школьную жизнь.	до 10%	проводится/ не проводится	1 раз в месяц
8.	Обследование условий проживания детей, определение препятствий и факторов риска для его развития и обучения, обеспечение ресурсов для преодоления проблем ребёнка в его ближайшем окружении (родственники, друзья, специалисты).	до 10%	проводится/ не проводится	1 раз в месяц
9.	Инициирование принятия решения по выводу ребёнка из социально опасного положения. Установление партнёрских связей с субъектами системы профилактики (КДН, опека, социальная защита и др.), совместное определение полномочий, возможностей и зон ответственности сторон.	до 5%	проводится/ не проводится	1 раз в месяц
10.	Представление интересов детей целевой группы в различных инстанциях (суды, КДН, совет профилактики и т.д.).	до 5%	проводится/ не проводится	1 раз в месяц
11.	Участие в медико-педагогическом консилиуме образовательного учреждения. Консультация педагогов и администрации учреждения по вопросам создания безопасной педагогической среды для обучающихся, обеспечения охраны их жизни и здоровья, правовым вопросам и проблемам социального воспитания. Консультация и методическое сопровождение педагогических работников образовательной организации по вопросам вывода и профилактики социально опасного положения детей.	до 5%	проводится/ не проводится	1 раз в месяц
12.				
	Итого:	до 85 %		

3. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат учебно-вспомогательному персоналу

3.1. Заведующий библиотекой

№ п/п	Показатели	Максимальный % доплаты (до)	Метод измерения	Дата назначения выплаты
1	2	3	4	5
1.	Обновление и оформление фонда учебной литературы, оформление и обновление методической копилки.	до 5%	данные внешней экспертизы	1 раз в четверть (подтвержде-

				ние)
2.	Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения как формы культурного досуга, участие в общешкольных и районных мероприятиях, оформление тематических выставок.	до 10%	данные внешней экспертизы	1 раз в четверть (подтверждение)
3.	Разработка проектов, направленных на развитие библиотеки.	до 10%	наличие/отсутствие	2 раз в год (подтверждение)
4.	Участие в разработке, экспертизе и сопровождении программы развития школы.	до 5%	участвует / не участвует	1 раз в четверть
5.	Участие в проведении конференций, семинаров, круглых столов, педагогических советах, реализация авторских концепций, программ, проектов, публикации в СМИ	до 5%	участвует / не участвует	1 раз в четверть
6.	Участие в общешкольных и муниципальных мероприятиях со школьными и библиотечными работниками	до 5%	участвует / не участвует	1 раз в четверть
7.	Высокий уровень сохранности библиотечного фонда.	до 50 %	данные внешней экспертизы	1 раз в год (подтверждение)
8.	За выполнение работ, не входящую в должностные обязанности заведующего библиотекой.	до 50 %	данные внешней экспертизы	1 раз в месяц
	Итого:	до 140%		

3.2. Секретарь, лаборант

№ п/п	Показатели	Максимальный % доплаты (до)	Метод измерения	Дата назначения выплаты
1	2	3	4	5
1.	Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей.	до 50%	данные внешней экспертизы	1 раз в месяц
2.	Своевременный учёт, ревизия и списание использованных материальных ценностей	до 30%	данные внутришкольного мониторинга	2 раза в год
3.	Выполнение разовых особо важных сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	до 30%	данные внешней экспертизы	1 раз в месяц
4.	За большой объем печатной документации в период сдачи отчетов и подготовки к новому учебному году.	до 50%	данные внутришкольного мониторинга	1 раз в четверть
5.	Высокий уровень сохранности лабораторного оборудования.	до 50 %	данные внешней экспертизы	1 раз в год (подтверждение)
6.	Систематизация в учёте материальных ценностей в лаборантской, документов в приемной.	до 30%	данные внутришкольного мониторинга	2 раза в год
	Итого:	до 240%		

4. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат обслуживающему персоналу

№ п/п	Показатели	Максимальный % доплаты (до)	Метод измерения	Дата назначения выплаты
1	2	3	4	5
1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	до 20%	данные внешней экспертизы	1 раз в четверть (подтверждение)
2.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: проведение озеленения территории, классов, улучшению внешнего вида здания школы, кабинетов, помещений.	до 30%	данные внешней экспертизы	1 раз в четверть
3.	Качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний.	до 50%	данные внешней экспертизы	1 раз в месяц
4.	Своевременный и качественный ремонт учебного и санитарного оборудования.	до 20%	данные внешней экспертизы	1 раз в месяц
5.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественное выполнение генеральных уборок.	до 100%	данные внешней экспертизы	1 раз в месяц
6.	Качественное выполнение ремонтных работ.	до 150%	данные внутришкольного мониторинга	на период ремонта (на время действия)
7.	Работа в аварийных ситуациях, ликвидация ее последствий.	до 50%	данные внутришкольного мониторинга	1 раз месяц (на время действия)
8.	Своевременное принятие мер по экстренным ситуациям.	до 30%	данные внутришкольного мониторинга	1 раз в месяц (на время действия)
9.	За выполнение работ, не входящую в должностные обязанности	до 50 %	данные внешней экспертизы	1 раз в месяц
	Итого:	до 450%		