

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение многопрофильный лицей
села Малая Сердоба Малосердобинского района

Председатель профсоюзной
организации..... И. В. Куликова
Принято на общем собрании работников лицея
Протокол № 3 от 28.12.2020г.

Утверждено
Директор лицея О. Н. Пчелинцева
Приказ № 2 от 11.01.2021г.
(с изменениями и дополнениями
Приказ от 31.08.2020 № 40)



**Положение о распределении
стимулирующей части фонда оплаты труда
работников
МБОУ многопрофильный лицей
с. Малая Сердоба
Малосердобинского района**

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении стимулирующих выплат педагогам лица (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Пензенской области №742-пП от 05.11.2008г. «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Пензенской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки», Положения Правительства Пензенской области «О системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Пензенской области», Закона Пензенской области №1953 от 15.09.2009г. «О внесении изменений в отдельные законы Пензенской области».

1.2. Целью данного Положения является повышение материальной заинтересованности педагогов лица в достижении высоких результатов труда и его качества.

2. Порядок распределения стимулирующей части

2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

2.2. Размер стимулирующих выплат работникам лица, период действий этих выплат и список сотрудников, получающих эти выплаты закрепляется приказом директора лица по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.3. Стимулирующие выплаты для педагогических работников основываются на результатах их деятельности. Критерии оценки результативности труда обновляются ежегодно и отражают приоритеты системы образования.

2.4. Параметры оценки деятельности педагогических работников приведены в таблице «Качественные показатели результативности труда педагогических работников». В таблице указано количество баллов, начисляемое по каждому параметру. Начисление отрицательных баллов не предусматривается.

2.5. Оценка педагогических работников по показателям результативности труда осуществляется на основании аналитических материалов, подготовленных заместителями директора лица с периодичностью один раз в полгода и согласовывается с профсоюзным комитетом.

2.6. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определённый период, но не более одного учебного года.

2.7. Педагогический работник, имеющий дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке и не снятое в отчётном периоде, лишается стимулирующих выплат на период, следующий за отчётным.

3. Порядок определения размера стимулирующих выплат

3.1. В сентябре месяце текущего года производится подсчёт баллов за второе полугодие учебного года по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагога лица.

3.2. Размер стимулирующей части ФОТ лица, запланированный на период с сентября по декабрь текущего года включительно, делится на общее количество баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

3.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагога. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября по декабрь включительно. Выплачивать их необходимо равными долями ежемесячно с сентября по декабрь.

3.4. С сентября по декабрь ведётся мониторинг профессиональной деятельности каждого педагога как самим педагогом, так и заместителем директора лица по УР, ВР по утверждённым критериям и показателям.

3.5. В январе подсчитывается сумма баллов, полученных каждым педагогом лица по результатам работы за первое полугодие.

3.6. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированный на период с января по август включительно, делится на общее количество полученных баллов, определяя денежный вес одного балла для каждого педагога.

3.7. Производится подсчёт стимулирующей части ФОТ каждого работникам, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника. Полученный размер стимулирующей части ФОТ выплачивается равными долями с января по август.

3.8. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты.

3.9. С января по август ведётся мониторинг профессиональной деятельности каждого педагога по утверждённым критериям и показателям за 2 полугодие.

3.10. К сентябрю следующего учебного года производится подсчёт баллов за январь – август предыдущего года по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагога лица. Результаты подсчёта баллов ложатся в основу распределения стимулирующей части ФОТ на следующий год. Далее по тексту пункта 3.2.

3.11. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается каждому работнику исходя из набранных им баллов по самоанализу, решению комиссии и утверждается директором.

4. Порядок изменения доплат и надбавок стимулирующего характера

4.1. Совет лица принимает решение об эффективности работы педагога на основании аналитических материалов.

4.2. Заместители директора лица, члены Совета лица и профсоюзного комитета имеют право внести предложения по изменению количества баллов в течение учебного года в следующих случаях:

а) при проведении педагогом важных и срочных работ, которые направлены на повышении эффективности работы лица;

б) при переводе педагога на другое место работы;

в) при выявлении существенных недостатков в деятельности педагога:

- нарушении закона РФ «Об образовании», других нормативных документов российской Федерации, Пензенской области и Малосердобинского района, регламентирующих организацию деятельности образовательных учреждений;

- нарушение Устава лица;

- нарушение внутреннего трудового распорядка;

- нарушение должностных инструкций;

- нарушение коллективного трудового договора;

- невыполнение или некачественное выполнение приказов и распоряжение директора;

- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса.

5. Показатели и критерии расчёта стимулирующих выплат педагогических работников

5.1. Определение итогового коэффициента стимулирующих выплат производится с учётом общего количества набранных баллов по группам качественных показателей результативности труда педагогических работников.

Данная группа показателей представляет собой оценку основных параметров, определяющих степень реализации профессиональных задач педагогического работника:

- профессиональная компетентность;

- качество преподавательской деятельности;

- качество воспитательной деятельности;

- общественная деятельность.

**Качественные показатели
результативности труда педагогических работников**

Параметры	Критерии	Оценка в баллах
1. Профессиональная компетенция педагога		
1. Участие педагога в профессиональных конкурсах, грантах	Участие	
	районного уровня	1
	областного уровня	2
	всероссийского уровня	3
	Победитель	
	районного уровня	2
	областного уровня	4
2. Участие педагога в конкурсах, конференциях	Участие на:	
	школьном уровне	1
	районном уровне	2
	областном, межрегиональном уровне	3
	всероссийском, международном уровне	4
	Победитель на:	
	школьном уровне	2
	районном уровне	4
	областном уровне	6
	межрегиональном уровне	7
всероссийском уровне	8	
3. Демонстрация педагогического потенциала педагога (мастер-класс, открытые уроки, публикация об опыте работы, публикации с конкурсов и НПК)	На уровне	
	школьном	1
	районном	2
	областном	4
	межрегиональном	5
	всероссийском	6
2. Качество преподавательской деятельности педагога		
1. Результативность участия учеников в олимпиадах, конкурсах, конференциях по предметам, творческих и учебных проектах, получение грантов	Участие на районном уровне от числа учащихся, обучающихся на «4» и «5», участие в заочных турах областного, межрегионального, всероссийского уровней по предметным олимпиадам от числа учащихся, обучающихся на «4» и «5»: (за исключением филиалов)	
	5- 24	0,5
	25-49%	1
	50-75%	1,5
	Свыше 75%	2
	Участие на уровнях:	
	областном	1 - за каждого ребёнка
	межрегиональном	2 - за каждого ребёнка
	всероссийском	3 - за каждого ребёнка
	международном	4 - за каждого ребёнка
	Призёры (награждены грамотой за успехи, активное участие, независимо от количества учащихся):	
	районного уровня	2
областного уровня	3	

	межрегионального уровня	4
	всероссийского уровня	5
	международного уровня	6
	Победители (за каждого ребёнка):	
	районного уровня	3
	областного уровня	5
	всероссийского уровня	7
	международного уровня (по завершении всех туров)	10
2. Создание и реализация с детьми социально-значимых проектов по уровням	на школьном уровне	10
	на районном уровне	15
	на областном уровне	20
	на всероссийском уровне	30
3. Воспитательная деятельность педагога		
1. Участие учащихся в спортивно-массовых мероприятиях, концертах, праздниках, конкурсах, творческих неделях. Участие детей в региональных проектах и образовательных технологиях	Призёры (за каждого ребёнка):	
	районного уровня	1
	областного уровня	3
	всероссийского уровня	5
	Победители (за каждого ребёнка):	
	районного уровня	2
	областного, межрегионального уровня	4
	всероссийского уровня	6
2. Организация внеклассной работы с привлечением родителей	за каждого привлечённого родителя на	
	школьном уровне	0,5
	районном уровне	1
	областном уровне	2
3. Разработка и реализация воспитательных программ, проектов	школьного уровня	5
	районного уровня	10
4. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	При отсутствии замечаний в работе и своевременное оформление документации	1
4. Общественная деятельность педагога		
1. Активное участие педагога в жизни района, области.	За каждое участие на:	
	Школьном уровне	1
	районном уровне	2
2. Создание элементов образовательной инфраструктуры	областном уровне	3
	Бронзовый значок	2
3. Учителям предметникам в сдаче норм ГТО	Серебряный значок	3
	Золотой значок	4

5.2. Установление стимулирующих выплат вспомогательному персоналу лицея (учитель-логопед, социальный педагог, библиотекарь, педагог-организатор, педагог-организатор ОБЖ, воспитатель) проводится по тем же параметрам (профессиональная компетенция, общественная деятельность), что и педагогическим работникам.

5.3. Стимулирующие выплаты техническому персоналу производятся: за высокий уровень выполнения должностных обязанностей и отдельных работ, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний, за качественное выполнение особо важных работ, качественных мероприятий, связанных с уставной деятельностью.

5.4. Стимулирующие выплаты директору лицея производятся на основании приказа управления образования.

5.5. Стимулирующие выплаты работникам бухгалтерии производятся за качество выполненных работ, своевременное и качественное представление отчётности, освоении новых программ, качественное ведение документации.

5.6. По итогам года, полугодия при наличии денежных средств из стимулирующего фонда может производиться единовременная денежная премиальная выплата педагогам лица за инициативу и творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда.

5.7. Единовременные стимулирующие выплаты педагогическим работникам могут определяться как в баллах, так и в процентном (к минимальному окладу работника) и абсолютном размере (для классных руководителей - в зависимости от места в рейтинге классов по итогам мониторинга участия обучающихся и их родителей в культурно-массовой, спортивной, социальной жизни).

5.8. Из фонда оплаты труда при наличии денежных средств педагогическим работникам может быть оказана материальная помощь в размере одного оклада (ставки) с учётом повышающих коэффициентов к окладу (ставки) один раз в год при предоставлении оплачиваемого отпуска, в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети); при праздновании юбилея (женщины- 50, 55 лет, мужчины – 50, 60 лет); в связи с продолжительной болезнью работника (более 2-х месяцев); в случае причинения вреда здоровью и имущества в следствии чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

6. Снятие компенсационных и стимулирующих выплат и доплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия доплат;
- окончание срока выполнения работы (за расширение сферы деятельности);
- снижении качества выполнения работы, за которую определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть выполнены дополнительные работы;
- нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов директора лица).

За осуществление классного руководства стимулирующие доплаты могут быть сняты за: нарушение предписаний Роспотребнадзора по выполнению санитарно-профилактических мероприятий в классах, направленных на недопущение распространения COVID-19, гриппа, ОРВИ и других инфекционных заболеваний, систематическое, несвоевременное предоставление мониторинговой информации любого направления (на основании актов, докладных).

Снятие компенсационных и стимулирующих выплат и доплат осуществляется по инициативе и по приказу директора по согласованию с ПК.

Комиссия по распределению стимулирующего фонда лица согласно аналитических материалов педагогических работников проверяет и согласовывает общее количество баллов по каждому работнику. Директор утверждает и издаёт приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.