

СОГЛАСОВАНО Председатель Комитета по образованию и делам молодежи Администрации г. Подольска <hr/> /Б.В. Денисов/ «01»сентября2011 г.	СОГЛАСОВАНО Председатель Управляющего Совета МОУ «Лицей№26» <hr/> /Семенов С.Е./ «01»сентября2011 г.	СОГЛАСОВАНО Председатель Профсоюзного Комитета МОУ «Лицей№26» <hr/> /Осокина Е.А./ «01»сентября2011 г.	УТВЕРЖДЕНО Общим собранием трудового коллектива МОУ «Лицей№26» Директор <hr/> /Л.Н.Устинова/ «01»сентября2011 г.
--	--	--	---

**Положение  
 об установлении доплат стимулирующего характера  
 работникам МОУ «Лицей №26».  
 г. Подольска Московской области.**

**1. Общие положения.**

- 1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Подольска, утвержденным постановлением Главы г. Подольска от 09.08.2007г. № 1264–п «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования» городской округ Подольск Московской области», а также постановлениями Главы города Подольска от 06.04.2009 №517-п «О внесении изменений в некоторые постановления Главы города Подольска об оплате труда работников муниципальных учреждений города Подольска», от 25.02.2010 №242-П, от 18.10.2010 №1781-П «О внесении изменений в Постановление Главы города от 09.08.2007 № 1264-П «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «городской округ Подольск Московской области».
- 1.2 Положение устанавливает виды, размеры и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников лицея. Лицей осуществляет выплаты стимулирующего характера из бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда.
- 1.3 Лицею, являющемуся участником апробации Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников общеобразовательных учреждений в Московской области, предусматриваются средства от 1 до 15% фонда оплаты труда.
- 1.4 Установление выплат стимулирующего характера производится с учётом показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета лицея и Управляющего совета лицея. Решение по данному вопросу закрепляется в коллективном договоре и в решении Управляющего совета.
- 1.5 Цель выплат стимулирующего характера – усиление материальной заинтересованности работников лицея для развития творческой активности и инициативы при реализации, поставленной перед коллективом лицея по обучению и воспитанию подрастающего поколения задачи.

**2. Виды, источники, и размеры выплат**

- 2.1 Лицей предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера:
  - выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;
  - выплаты за качество выполняемых работ;
  - премиальные выплаты по итогам работы;
  - выплаты социального характера.

2.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда осуществляются в соответствии с критериями, указанными в разделе 3 настоящего Положения.

2.3 Выплаты за качество **выполняемых работ** носят разовый характер и производятся лицом по итогам четверти, полугодия, учебного года, по результатам проведения значимых мероприятий.

2.4 Лицам, представленным к муниципальным наградам, выплачиваются премии в следующих размерах:

- Звание «Почетный гражданин г. Подольска» - 5 тыс. руб.
- Почетный знак «Честь и Слава» - 3 тыс. руб.
- Почетный знак «Добро и Милосердие» - 3 тыс. руб.
- Знак отличия «За заслуги перед г. Подольском» I степени – 3 тыс. руб.
- Знак отличия «За заслуги перед г. Подольском» II степени – 2 тыс. руб.
- Медаль «За безупречную службу» I степени – 2 тыс. руб.
- Медаль «За безупречную службу» II, III, IV степеней – 1 тыс. руб.
- Почетная грамота Администрации г. Подольска – 1 тыс. руб.
- Благодарность Главы г. Подольска – 1 тыс. руб.
- Почетная грамота Комитета по образованию – 1 тыс. руб.

2.5 Выплаты социального характера могут выплачиваться в исключительных случаях постоянным работникам учреждения, ветеранам и пенсионерам.

Выплаты социального характера могут производиться по следующим основаниям:

- форс-мажорные ситуации;
- рождение ребенка;
- смерть близких родственников;
- в других исключительных случаях.

Размер единовременной выплаты социального характера устанавливается директором, но согласованию с профсоюзным комитетом лица.

Основанием для оказания выплаты социального характера является личное заявление работника. В случае смерти самого работника основанием является заявление близкого родственника или члена его семьи.

2.6 Ежемесячная стимулирующая выплата (с учетом размера имеющейся в лице стимулирующей части фонда оплаты труда) осуществляется молодым специалистам, окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования, направленным Комитетом по образованию и делам молодежи Администрации г. Подольска в лицей и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по подученной специальности в размере 4000 руб.

2.7 Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, устанавливается в размере до 1.5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

2.8 Выплаты стимулирующего характера директору лица производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда лица.

2.9 Размер ежемесячной стимулирующей выплаты директору лица определяет Глава города по представлению муниципального общественного Совета содействию системе образования. Размеры ежемесячных стимулирующих выплат заместителям директора лица определяет директор учреждения по согласованию с председателем Комитета по образованию и делам молодежи Администрации г. Подольска (в соответствии с выделенной долей).

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

### **3. Критерии для расчёта выплат за интенсивность и высокие результаты труда.**

В основе определения размера стимулирующей надбавки педагогическим работникам лежат следующие критерии:

1. Успешность учебной работы:

- К1-качество обучения,
- К2-успеваемость обучающихся
- К3-итоговая аттестация 4,9,11 классов
- К4-преподавание профильных предметов

2. Активность во внеурочной учебной деятельности.

- К5- результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах всех уровней
- К6-результативность участия в предметных творческих конкурсах всех уровней
- К7-результативность внеклассной работы по предмету (факультативы, кружки, экскурсии, встречи с людьми науки)

3. Участие в методической, научно-исследовательской работе и инновационной деятельности, диссеминация передового педагогического опыта.

- К8-наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий, применяемых в учебном процессе
- К9-проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий в рамках учебной деятельности
- К10-выступления на заседаниях ШМО, ГМО, педсоветах, семинарах и др.
- К11-соответствие кабинета современным требованиям, использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету.

4. Активность во внеурочной воспитательной деятельности.

- К12-результативность участия класса в лицейских мероприятиях
- К13-положение класса в кластерной модели

5. Субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников.

- К14-количество положительных голосов/количество опрошенных

6. Субъективная оценка со стороны обучаемых школьников.

- К15-количество положительных голосов/количество опрошенных

7. Выполнение Устава, локальных актов лицея

- К16-исполнительная дисциплина, наличие взысканий

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям 100). Весовое значения каждого критерия в баллах (максимальное количество баллов по каждому критерию) лицей определяет самостоятельно, исходя из своих целей и задач, социального заказа, реализуемой программы развития. Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели (К1- К16):

Накопление первичных данных для расчета показателей (К1- К16) ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля.

#### **4. Порядок расчёта выплат**

4.1. Расчет размеров *выплат* из стимулирующей части ФОТ производится *по* результатам работы за учебный год.

4.2. Размер стимулирующих выплат *каждому педагогическому* работнику за период с сентября по май включительно определяется следующим образом:

4.3. Производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках внутришкольного контроля за период с сентября по май предыдущего учебного года

4.4. Суммируются баллы, *порученные* всеми педагогическими работниками учреждения (общая сумма баллов).

4.5. Размер стимулирующей части ФОТ, *запланированный на* период с сентября по май включительно (*за вычетом* средств, предусмотренных на выплаты за качество выполняемых работ *и* премиальные выплаты по итогам работы), *делится* на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

- 4.6 Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждой учителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику. Выплаты производятся равными долями ежемесячно с сентября по май.
- 4.7. Для получения надбавки стимулирующего характера на следующий учебный год в конце учебного года учитель сдает отчет о проделанной работе по форме установленного образца (приложение № 1).
- 4.8. Заместитель директора по УВР, курирующий предмет, на основании отчёта учителя заполняет индикативно-рейтинговую карту оценивания качества профессиональной деятельности учителя в 2-х экземплярах:  
первый- у заместителя директора по УВР с подписью учителя об ознакомлении;  
второй – у учителя.
- 4.9. Заместитель директора по УВР, курирующий предмет, заполняет таблицу расчёта стимулирующей части фонда оплаты труда учителя (приложение №3).
- 4.10. Если в течении расчетного периода изменяется размер стимулирующей части ФОТ, то производится перерасчет размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику в соответствии с изложенным выше порядком.
- 4.10 10% средств, выделенных на выплаты стимулирующего характера, распределяются ежемесячно руководством по итогам работы лица, направленных на улучшение имиджа лица.
- 4.11 Учителя, вновь назначенные на работу, вышедшие на работу из отпуска по уходу за ребенком, вышедшие из неоплачиваемого годового отпуска, надбавку стимулирующего характера не получают.
- 4.12 Педагогические работники лица, набравшие в ходе экспертизы менее 50 очков надбавку стимулирующего характера не получают.
- 4.13. Руководство лица и Управляющий Совет лица оставляют за собой право при явно выраженной положительной или отрицательной динамике пересматривать вопрос об изменении размера выплат стимулирующего характера в течение года.

#### **5.Срок действия Положения.**

- 5.1 Настоящее Положение вводится с 01.01.2011г.
- 5.2 Все изменения в Положение вносятся при изменении нормативно-правовой базы образования РФ и Московской области.