

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
МБОУ лицей № 4

Утверждено
приказом директора МБОУ лицей № 4 от 01.09. 2012 № 80- од
на основании решения педагогического совета лицея
от 30.08.2012 (Протокол № 1)

_____/Ю. А. Шкарина/

_____/Т.В.Никищенко/

Положение **по определению порядка установления и размера** **выплат стимулирующего характера сотрудникам** **Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения** **лицей № 4 г.о. Коломна**

Нормативные документы:

1. Постановление Правительства Московской области от 28.06.2007 N 462/22 "Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области" .
2. Письмо Министерства образования Московской области от 29.06.2007 № 3906-01 а/ 07.
3. Приказы Министерства образования Московской области от 27.05.2008 №1125, №1126, от 01.12.2008 №2586.
4. Приказ Министерства образования Московской области от 01.12.2008 №2586 «Об утверждении перечней примерных критериев для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих и педагогических работников общеобразовательных учреждений и методических рекомендаций по их применению»
5. Постановление правительства Московской области от 23.03.2009 №224/11 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Московской области об оплате труда работников государственных учреждений Московской области».
6. Постановлением главы городского округа Коломна от 07.04.2009 №425 «О внесении изменений в Постановление главы городского округа Коломна от 31.07.2007 №1308 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Коломна»
7. Приказ Управления образования администрации г.о. Коломна от 03.11.2009 № 213 – ОД «Об изменении условий и размера выплат стимулирующего характера работникам муниципальных образовательных учреждений г.о. Коломна».
8. Приказ Управления образования администрации г.о. Коломна от 23.09.2011 № 290 «Об утверждении порядка установления выплат стимулирующего характера в учреждениях, подведомственных Управлению образования администрации г.о. Коломна»
9. Постановление от 31.08. 2012 № 2001 «О внесении изменений в постановление администрации г.о. Коломна от 22.09.2011 г. № 2113 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г.о. Коломна»

1. Стимулирующие выплаты работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 4 (далее - Учреждение), подведомственного Управлению образования, осуществляются за счет средств бюджета и средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Учреждению при формировании фонда оплаты труда на планируемый год предусматриваются средства на выплаты стимулирующего характера в размере:

- от 1 до 15 процентов фонда оплаты труда если Учреждение, является участником апробации Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников общеобразовательных учреждений в Московской области;
- от 1 до 10 процентов фонда оплаты труда в других случаях.

2. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам Учреждения производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами Учреждения;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами Учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников Учреждения или на основании коллективного

договора.

3. Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы, премиальные выплаты в связи с государственными и профессиональными праздниками;
- премиальные выплаты в связи с юбилейными датами со дня рождения, трудовой деятельности, юбилеем учреждения;
- прочие поощрения.

4. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств бюджета и средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, в порядке, установленном Управлением образования городского округа Коломна:

- размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

- размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 3-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

5. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются приказом Управления образования городского округа Коломна:

- размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

- размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, устанавливается в размере до 3-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

6. Размеры и виды стимулирующих выплат и премирования работникам Учреждения определяются в соответствии с настоящим локальным актом Учреждения, составленным на основании согласованного с Управлением образования городского округа Коломна и Коломенским городским комитетом профсоюза работников образования и науки «Порядком установления выплат стимулирующего характера».

7. Решение о стимулирующих выплатах и премировании работников принимается на Управляющем совете учреждения, оформляется приказом руководителя учреждения, в котором указывается размер стимулирующих выплат, премии.

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся как в процентном от размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки, либо фиксированными суммами в абсолютном значении.

8. Для молодых специалистов устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере 1000 руб., которая выплачивается в течение трех лет с момента окончания ими учреждения высшего или среднего профессионального образования, при условии занятия молодым специалистом штатной должности (не менее 1 ставки).

9. Критериями для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда работников являются следующие показатели:

1. Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах).

2. Активность во внеурочной, воспитательной деятельности.

3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта.

4. Участие в методической, научно-исследовательской работе.

5. Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету.

6. Повышение квалификации, профессиональная подготовка.

7. Субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников.

8. Субъективная оценка со стороны обучаемых школьников.

9. Интенсивность труда, взаимовыручка и взаимопомощь.

10. Надбавки должны стимулировать педагогического работника к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений учащихся) труду. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

11. Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели (К1-К15) и шкала показателей.

Наибольшее количество баллов присваивается критериям, стимулирующим педагогических работников к достижению учащимися наибольших успехов в учебной деятельности.

Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов (месяцев, четвертей, триместров, полугодий), что позволяет учитывать динамику учебных достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей (К1-К15) ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках внутришкольного контроля.

Для расчета К1, К2, К3 используются как итоговые оценки по предмету за отчетный период (четверть, полугодие, триместр), так и результаты срезовых административных (школьных и (или) муниципальных) работ. Предпочтительным является использование преимущественно внешней по отношению к педагогическому работнику оценки учебных достижений учащихся - результаты единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), новая форма аттестации выпускников основной школы, административные контрольные работы и т.п., что позволяет более объективно оценить учебные достижения учащихся.

Для расчета показателя К4 используется традиционный перечень мероприятий - олимпиады, конкурсы, конференции, семинары и др., участие и (или) победа в которых учащихся является основанием для стимулирующих выплат педагогическому работнику, а также другие формы работы в соответствии со спецификой лица.

Отметки по предметам не отражают всей полноты результатов образования. Выпускник школы нуждается в умении применять знания, действовать в неопределенной ситуации, владеть ключевыми социальными и иными компетентностями в не меньшей степени, чем определениями, готовыми правилами и алгоритмами. К образовательным результатам, достижение которых необходимо стимулировать, относятся ключевые компетентности и общественно полезный социальный опыт. Они обеспечиваются через неаудиторные формы образовательной деятельности: проектные, творческие, исследовательские, трудовые, спортивные занятия - как часть образовательного процесса, через внеклассные, внеурочные практические виды деятельности. В связи с этим по критерию "Активность во внеурочной, воспитательной деятельности" предусмотрены показатели, отражающие результаты работы педагогического работника по формированию у учащихся ключевых компетентностей и приобретению ими общественно полезного социального опыта.

Для расчета показателей К5 и К6 требуется учет занятий педагогического работника со слабоуспевающими и хорошо успевающими учащимися. Результативность работы педагогического работника со слабоуспевающими и хорошо успевающими учащимися учитывается в показателе К3.

При расчете показателя К7 учитываются только не вошедшие в тарификацию часы, так как тарифицированные часы оплачиваются в составе базовой ставки. Этот показатель предназначен для стимулирования не входящей в функциональные обязанности педагогического работника деятельности по дополнительному, расширенному, углубленному изучению предметов. Возможен и другой подход, когда при расчете этого показателя учитываются и тарифицированные часы факультативов и других подобных занятий. В таком случае происходит стимулирование привлечения учащихся к занятиям, для них не являющимся обязательными.

Поскольку воспитательная работа входит в функционал классного руководителя и соответственно оплачивается, то при расчете показателя К8 учитывается только та воспитательная работа педагогического работника, которая не входит в функционал классного руководителя (например, организация и проведение предметных недель, экскурсий, туристических походов и др.).

Введение показателя К9 обусловлено тем, что обобщение и распространение передового педагогического опыта с использованием мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, "круглых столах", опубликование работ, наставничество в отношении молодых педагогических работников ведут к повышению качества и результативности деятельности не только собственной, но и тех, кому транслируется передовой опыт, что приводит к общему повышению качества образования.

Показатель К10 возможно учитывать и в случае применения собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий как в собственной профессиональной деятельности, так и в случае применения этих разработок другими педагогическими работниками. Представление опыта работы на заседаниях педагогического совета, школьного или муниципального методического объединения, научно-методического совета и др. Также в этом показателе учитывается инновационная и экспериментальная деятельность педагогического работника.

Для полноценного использования показателя К11 применяется результат учета использования мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий. Особого внимания заслуживает применение здоровьесберегающих технологий, применение которых находится в компетенции педагогического работника. Поэтому при

расчете этого показателя используется экспертная оценка использования современных педагогических технологий в процессе обучения предмету каждым педагогическим работником.

Расчет показателя К12, стимулирующего повышение квалификации, профессиональную подготовку, не вызовет трудностей в части повышения квалификации и профессиональной подготовки в различного рода образовательных учреждениях, выдающих по результатам обучения сертификаты. Повышение квалификации в форме самоподготовки также учитывается.

Предлагаемые показатели К13 и К14 - оценка со стороны родителей обучаемых школьников и оценка со стороны самих школьников стала требованием времени и общества.

Показатель К15 учитывает дополнительные показатели качества и результативности работы при внедрении программ повышенного уровня (если за работу в таких классах не выплачивается компенсирующая надбавка), интенсивность труда и формы проявления личной инициативы при решении вопросов и задач лицейской жизни.

12. Примерный порядок определения размера стимулирующих выплат:

1. В первом полугодии (с сентября по декабрь включительно) выплачивается стимулирующая надбавка, рассчитанная по итогам второго полугодия предшествующего учебного года (или по итогам четвертей или триместром текущего года).

2. С сентября по июнь текущего года одновременно в рамках внутришкольного контроля ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого педагогического работника по утвержденным критериям и показателям.

3. В отчетного периода перед начислением стимулирующих выплат подсчитывается сумма баллов, полученных всеми педагогическими работниками (общая сумма баллов).

4. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного к выплата, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

5. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику.

6. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по согласованию с управляющим советом школы может быть определено минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

Приложение 1

к Положению по определению порядка установления
и размера выплат стимулирующего характера сотрудникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения лицей № 4 г.о. Коломна

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРИМЕРНЫХ КРИТЕРИЕВ ДЛЯ РАСЧЕТА СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

N п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1.	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах)	<p>Качество освоения учебных программ:</p> <p>K1</p> <p>K2</p> <p>Динамика учебных достижений, K3</p> <p>Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др., K4</p>	<p>Количество обучающихся, получивших "4", "5" по итогам периода/численность обучающихся (учитывается специфика: для учителя математики - к обучающимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов - к обучающимся его класса и т.п.)</p> <p>Уменьшение количества, неуспевающих по итогам периода (учитывается специфика: для учителя математики - к обучающимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов - к обучающимся его класса и т.п.)</p> <p>Количество обучающихся, повысивших оценку по итогам периода/численность обучающихся (учитывается специфика: для учителя математики - к обучающимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов - к обучающимся его класса и т.п.)</p> <p>Количество обучающихся - победителей и призеров предметных</p>	<p>Не более 5 баллов</p> <p>Не более 5 баллов</p> <p>Не более 15 баллов</p> <p>Не более 15 баллов</p>	40

			олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д.		
2.	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности	<p>Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими обучающимися, К5</p> <p>Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися, К6</p> <p>Работа по привлечению обучающихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов, К7</p> <p>Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя, К8</p>	<p>Количество обучающихся, имеющих "3", "2", "1", с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/численность обучающихся, имеющих "3", "2", "1"</p> <p>Количество обучающихся, имеющих "4", "5", с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/численность обучающихся, имеющих "4" и "5"</p> <p>Количество обучающихся, посещающих факультативы, кружки и др. систематические занятия/численность обучающихся (учитывается специфика: для учителя математики - к обучающимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов - к обучающимся его класса и т.п.)</p> <p>Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность учащихся (учитывается специфика: для учителя математики - к обучающимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов - к обучающимся его класса и т.п.)</p>	<p>Не более 5 баллов</p> <p>Не более 5 баллов</p> <p>Не более 5 баллов</p> <p>Не более 5 баллов</p>	20
3.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, "круглых столах", наличие	Количество мероприятий	Не более 5 баллов	5

		опубликованных работ, наставничество и т.п., К9			
4.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, секциями, кафедрами и др., К10	Количество и объем собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	Не более 5 баллов	5
5.	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий, К11	Количество занятий с обучающимися (в том числе уроков, факультативных занятий, кружковых занятий и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий (на основе результатов внутришкольного контроля)	Не более 5 баллов	5
6.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Внедрение в практику работы учителя результатов повышения квалификации, К12		Не более 5 баллов	5
7.	Оценка со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей (законных представителей) обучающихся, К13	Количество положительных голосов/количество опрошенных	Не более 5 баллов	5
8.	Оценка со стороны обучающихся	Положительная оценка деятельности учителя со стороны обучающихся, К14	Количество положительных голосов/количество опрошенных	Не более 5 баллов	5
9.	Дополнительные показатели	Отражает специфику образовательного учреждения, К15		Не более 10 баллов	10

Приложение 2 к Положению
по определению порядка установления и размера
выплат стимулирующего характера сотрудникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения лицей № 4 г.о. Коломна

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРИМЕРНЫХ КРИТЕРИЕВ ДЛЯ РАСЧЕТА СТИМУЛИРУЮЩЕЙ
ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДЯЩИХ
РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

N	Критерий	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Общие показатели успеваемости обучающихся на уровне муниципального образования по результатам аттестации	0-5	30
		Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	0-5	
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней	0-3	
		Уровень организации и проведения итоговой аттестации	0-2	
		Результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях) и организации повышения квалификации кадров	0-5	
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	0-2	
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов	0-5	
		Низкий (по сравнению муниципальным) процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении	0-3	
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств в соответствии с современными требованиями к условиям осуществления образовательного процесса за основу берется экспертиза условий, проводимая в соответствии с требованиями электронного мониторинга РКПМО по благоустроенности и оснащенности ОУ); отсутствие предписаний территориальных органов Роспотребнадзора, органов Госпожнадзора	0-15	15
3	Кадровые ресурсы учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	0-4	10
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, профессиональных конкурсах, конференциях)	0-3	
		Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	0-3	
4	Социальный критерий	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах	0-3	15
		Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	0-3	
		Уровень организации профилактической и реабилитационной работы: - с детьми группы риска; - по предупреждению проявления жестокого обращения с детьми; - по профилактике несчастных случаев	0-3	

		Уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	0-3	
		Занятость обучающихся во внеурочное время	0-3	
5	Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.)	0-3	15
		Исполнительская дисциплина	0-3	
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций; отсутствие нарушений в выполнении лицензионных и аккредитационных показателей; организация и обеспечение деятельности уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса	0-3	
		Результативность финансово-хозяйственной деятельности	0-3	
		Повышение квалификации, профессиональная переподготовка в сфере менеджмента	0-3	
6	Сохранение здоровья обучающихся в учреждении	Высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся; отсутствие несчастных случаев и чрезвычайных происшествий	0-3	15
		Снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки	0-3	
		Организация обеспечения и охват обучающихся горячим питанием	0-3	
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-спортивные мероприятия и т.п.)	0-3	
		Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	0-3	
	Всего			100