

РАЗРАБОТАНО  
на общем собрании  
работников образовательной  
организации  
«26» мая 2017 г.  
Протокол № 1



УТВЕРЖДЕНО  
и введено в действие  
приказом по школе  
от 1.05.2017 года № 73

Директор И.С.Полодченко

## ПОЛОЖЕНИЕ об установлении стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №32

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение составлено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Мэра города Хабаровска от 09.02.2009 №404 и Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №32, финансирование оплаты труда работников которого осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета.

1.2. Положение разработано в целях введения взаимоувязанной системы показателей качества услуг МБОУ СОШ №32 и показателей эффективности деятельности сотрудников МБОУ СОШ №32 и направлены на усиление мотивации работников организации к высокой результативности и качеству труда.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ №32 осуществляются в соответствии с решением, созданной в МБОУ СОШ №32, комиссии для оценки деятельности работников (далее – Комиссия).

1.4. Положение об установлении стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ №32 и критерии оценки деятельности работников утверждаются директором школы, с учётом мнения представительного органа работников.

1.5. Размер стимулирующих выплат устанавливается как в баллах, в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу.

### 2. Перечень видов стимулирующих выплат для сотрудников

2.1. К выплатам стимулирующего характера в МБОУ СОШ № 32 относятся следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за выслугу лет;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

### 3. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты по результатам труда осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, на оплату труда работников МБОУ СОШ № 32, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных МБОУ СОШ № 32 на оплату труда работников. В случае уменьшения бюджетных средств администрация имеет право сокращать и снимать стимулирующие выплаты.

3.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда могут быть постоянными (на учебный год); временными (на учебную четверть, месяц); разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

3.3. Стоимость одного балла в рублях определяется приказом директора школы. Начисление стимулирующих производится по итогам учебной четверти, а также по итогам работы в летний период за фактически отработанное время. К стимулирующей выплате применяются коэффициенты, предусмотренные федеральным законодательством (районный коэффициент и коэффициент за работы в южных районах Дальнего Востока).

3.4. Предложения по установлению стимулирующих выплат по результатам труда рассматриваются Комиссией образовательного учреждения по представлению аналитической информации о показателях деятельности работников заместителями директора по УВР, ВР, АХР школы, руководителями методических объединений, структурных подразделений.

3.5. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая Комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает приказ, с обязательным ознакомлением работников через индивидуальные листы ознакомления.

3.6. Снятие выплат определяется следующими причинами:

- окончание срока действия выплат;
- окончание сроков выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;
- несоответствие показателей работы установленным критериям;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы школы и несоблюдение санитарных норм на своем рабочем месте;
- за нарушение трудовой дисциплины, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника, нарушение педагогической этики, невыполнение образовательных программ сотрудник полностью или частично лишается ежемесячной надбавки на срок до 3 месяцев независимо от показателей эффективности работы;
- при наличии дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты не выплачиваются полностью в течение всего срока действия дисциплинарного взыскания.

3.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администра-

ции г. Хабаровска (приложение N 6 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 города Хабаровска, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета).

Надбавка за выслугу лет начисляется в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку. 3.8. Выплаты за наличие звания «Почетный работник общего образования», «Отличник народного образования», «Отличник народного просвещения» выплачиваются четыре раза в год (по итогам учебной четверти) в размере, определенном в разделе 5 настоящего положения.

#### **4. Порядок работы Комиссии по распределению стимулирующих выплат**

4.1. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результативности деятельности работников образовательного учреждения по представлению аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с Критериями и условиями установления стимулирующих выплат;
- подготовка протокола Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

4.2. Состав Комиссии не может быть менее пяти человек, в состав Комиссии включаются заместители директора по УВР, ВР, АХР, руководители МО и структурных подразделений, члены профсоюза, уполномоченные члены педагогического коллектива.

4.3. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным месяцем.

4.4. На основании протокола Комиссии директор издает приказ о доплатах работникам МБОУ СОШ №32.

4.5. Решение Комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения работников учреждения в письменной форме через индивидуальные листы ознакомления.

4.6. Сотрудники учреждения ознакомляются с приказом на установление стимулирующих выплат под роспись.

#### **5. Показатели и условия установления стимулирующих выплат для сотрудников МБОУ СОШ №32**

5.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом выполнения сотрудниками МБОУ СОШ №32 перечня показателей, характеризующих эффективность и качество работы.

5.2. За наличие звания «Почетный работник общего образования», «Отличник народного образования», «Отличник народного просвещения» при отсутствии звания «народный», «заслуженный», выплачивается стимулирующая надбавка в размере 5 баллов.

5.3. Показатели стимулирующих выплат сотрудникам школы осуществляются по итогам каждой учебной четверти, а также по итогам летнего периода согласно заполненной лично сотрудником школы ведомости, в соответствии с установленными критериями:

Показатель	Составляющие	Методы измерения, оценки	Периодичность оценивания	Вес критерия (в баллах)
<b>I. Административно-управленческий персонал</b>				
1. Внутреннее организационное взаимодействие, исполнительская дисциплина	1.1. Качественное и своевременное представление материалов, отчетов, документации, своевременное и качественное выполнение распорядительных документов	мониторинг подачи отчетности, оценка руководителя	учебная четверть	4
	1.2. Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, обращений граждан	оценка руководителя	учебная четверть	1
	1.3. Выполнение плановых показателей по охвату обучающихся различными организованными формами отдыха и оздоровления	мониторинг каникулярного периода	по итогам каникулярного периода	3
	1.4. Выполнение плановых показателей по охвату обучающихся дополнительным образованием	мониторинг занятости обучающихся в школе	учебная четверть	2
2. Выполнение плановых показателей по сохранению здоровья учащихся и сотрудников	2.1. Выполнение плановых показателей по охвату горячим питанием	отчет учреждения	учебная четверть	3
	2.2. Отсутствие травматизма среди обучающихся и сотрудников, в том числе и дорожно-транспортного.	отчет учреждения	учебная четверть	2
3. Реализация инновационного потенциала деятельности учреждения	3.1 Участие в разработке образовательной программы учреждения, программ развития, подпрограмм	презентация продукта деятельности	учебная четверть	5
	3.2. Результативность реализации инновационных продуктов (ведение экспериментальной деятельности, участие в пилотных проектах, разработка и внедрение авторских программ)	отчет учреждения	учебная четверть	5
ИТОГО				25
<b>II. Педагогический персонал</b>				
1. Результативность педагогической деятельности	1.1. Показатели промежуточной аттестации обучающихся не ниже муниципального уровня	мониторинг промежуточной аттестации по итогам четверти, года	учебная четверть	5
	1.2. Показатели государственной итоговой аттестации выпускников текущего года, отсутствие неудовлетворительных отметок по предмету	мониторинг сдачи ГИА	1 раз в год, устанавливается с 01.09 текущего года и действует до 01.09 следующего года	5

	1.3. Высокие результаты государственной итоговой аттестации выпускников текущего года, по предмету (более 85 баллов)	мониторинг сдачи ГИА	1 раз в год, устанавливается с 01.09 текущего года и действует до 01.09 следующего года	5
	1.4. Подготовка, призеров и победителей предметных олимпиад, конкурсов, муниципального, городского, регионального и всероссийских уровней	мониторинг результативности участия	учебная четверть	5 за каждого призера, победителя
	1.5. Проведение внеклассной работы по предмету	отчет педагога	учебная четверть	1
	1.6. Систематическое и своевременное заполнение электронного журнала, использование ресурса Дневник.РУ, электронной системы «Образование», участие в проекте «Цифровая школа»	отчет педагога, мониторинг Дневник.РУ	учебная четверть	3
	1.7. Участие в наполнении контента школьного сайта	отчет педагога, мониторинг сайта	учебная четверть	1
2. Результативность инновационного потенциала	2.1. Организация системных исследований, мониторингов индивидуальных достижений учащихся, диагностических методик для определения уровня мотивации обучающихся к изучению предмета	отчет педагога	учебная четверть	1
	2.2. Ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	отчет педагога	учебная четверть	1
	2.3. Методическая и инновационная деятельности педагогического работника ( Количество выступлений на педсовете, методобъединениях; внедрение опыта педагога на уровне образовательной организации, района, края; количество проведенных и положительно оцененных открытых занятий; участие в работе научно-практических конференций )	презентация продукта деятельности отчет педагога	учебная четверть	2

3. Коммуникативная компетентность педагога	3.1. Участие в профессиональных конкурсах	отчет педагога	учебная четверть	2
	3.2. Участие педагога в общественной жизни школы, мероприятиях, повышающих имидж школы	отчет педагога	учебная четверть	1
	3.3. Работа педагога в экспертных группах, комиссиях, жюри и пр.	отчет педагога	учебная четверть	1
4. Создание элементов образовательной структуры	4.1. Качественная организация и участие в дежурстве по школе	отчет педагога	учебная четверть	1
	4.2. Соответствие кабинета требованиям СанПин, нормам пожарной безопасности, охраны труда, эстетическое оформление, состояние мебели, учебного оборудования	отчет педагога	учебная четверть	1
	4.3. Участие педагога в общественно-полезной деятельности (ремонт, озеленение, эстетическое оформление, субботники)	отчет педагога	учебная четверть	1
5. Внутреннее организационное взаимодействие, исполнительская дисциплина	5.1. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины и норм педагогической этики	мониторинг подачи отчетности, оценка руководителя	учебная четверть	1
	5.2. Качественное и своевременное представление материалов, отчетов, документации, своевременное и качественное выполнение распорядительных документов	мониторинг подачи отчетности, оценка руководителя	учебная четверть	1
6. Результативность деятельности педагога как классного руководителя	6.1. Подготовка и проведение внеклассных мероприятий по плану работы класса, школы; охват обучающихся различными организованными формами отдыха и оздоровления	отчет педагога	учебная четверть	1
	6.2. Охват обучающихся горячим питанием не ниже школьного уровня (не ниже 60% учащихся от общей численности класса)	отчет педагога	учебная четверть	2
	6.3. Работа с детьми из социально неблагополучных семей (организация занятости детей группы риска в каникулярное время, реализация совместных с органами профилактики мероприятий по предупреждению правона-	отчет педагога	учебная четверть	1

	рушений учащимися)			
	6.4. Отсутствие обучающихся, опаздывающих на уроки	отчет педагога	учебная четверть	1
	6.5. Эффективность работы органов ученического самоуправления, вовлечение учащихся в проектную деятельность, волонтерское движение	отчет педагога	учебная четверть	1
	6.6. Наличие протоколов родительских собраний, заседаний родительских комитетов, их решений, отчетов деятельности	отчет педагога	учебная четверть	1
	6.7. Объем привлеченных внебюджетных средств	отчет педагога	учебная четверть	1
	6.8. Отсутствие обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций по вопросам жизнедеятельности школы, уровень решения конфликтных ситуаций, разъяснительной работы	отчет педагога	учебная четверть	2
	6.9. Соблюдение обучающимися класса требований к внешнему виду.	отчет педагога	учебная четверть	1
	6.10. Качественная организация дежурства класса по школе	отчет педагога	учебная четверть	1
ИТОГО				50

### III Социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед

1. Работа с детьми целевой группы	1.1. Отсутствие конфликтных ситуаций между ребенком и сверстниками, обучение навыкам бесконфликтного поведения	отчет педагога	учебная четверть	3
	1.2. Включение детей группы риска в общественно-полезную и социально-значимую деятельность, применение различных способов для его творческой самореализации	отчет педагога	учебная четверть	3
	1.3. Организация дополнительной занятости социально-неблагополучных детей в каникулярное и свободное от	отчет педагога	учебная четверть	2

	учебы время			
	1.4. Педагогическое сопровождение детей из неблагополучных семей (достижение качества и результативности обучения и воспитания)	отчет педагога	учебная четверть	1
2. Работа с родителями	2.1. Отсутствие конфликтных ситуаций между ребенком и родителями, обучение навыкам бесконфликтного поведения. Консультации родителей по актуальным проблемам воспитания ребенка	отчет педагога	учебная четверть	1
	2.2. Вовлечение родителей в школьную жизнь, выступление на родительских собраниях	отчет педагога	учебная четверть	1
	2.3. Обследование условий проживания детей, определение препятствий и факторов риска для его развития и обучения, обеспечение ресурсов для преодоления проблем ребенка в его ближайшем окружении	отчет педагога	учебная четверть	1
3. Работа со специалистами различных ведомств и служб	3.1. Инициирование принятия решения по выводу ребенка из социально-опасного положения. Установление партнерских отношений с субъектами системы профилактики и сопровождения детей (КДН, опека, социальная защита, волонтерские движения и пр.)	отчет педагога	учебная четверть	1
	3.2. Представление интересов детей целевой группы в различных инстанциях (суды, КДН, совет профилактики и пр.)	отчет педагога	учебная четверть	1
	3.3 Диссеминация опыта (участие в общешкольных, районных, городских, краевых, всероссийских конференциях)	оценка руководителя	учебная четверть	3
4. Работа с педагогическим коллективом	4.1. Участие в медико-психологическом консилиуме учреждения. Консультации педагогов, администрации учреждения по вопросам создания безопасной педагогической среды для обучаю-	отчет педагога	учебная четверть	1



	щихся, обеспечение охраны их жизни и здоровья, правовым вопросам, социального воспитания и пр.			
	4.2. Консультация и методическое сопровождение педагогических работников образовательных организаций	отчет педагога	учебная четверть	1
ИТОГО				19

#### IV Учебно- вспомогательный персонал

1.Результативность профессиональной деятельности	1.1 Обеспечение контингента учащихся необходимым комплектом учебников.		учебная четверть	1
	1.2. Работа с заказной корреспонденцией		учебная четверть	2
	1.3. Выполнение курьерских поручений администрации		учебная четверть	2
	1.4.Качественное ведение документации, использование баз данных, работа с персональными данными участников образовательного процесса		учебная четверть	2
	1.5. Работа с архивом		учебная четверть	5
	1.6. Работа с пенсионным фондом		учебная четверть	5
ИТОГО				17

#### V Обслуживающий персонал

1. Результативность профессиональной деятельности	1.1.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций	оценка руководителя	учебная четверть	3
	1.2.Отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, качественное обслуживание	оценка зам.директора по АХР	учебная четверть	2
	1.3.Проведение генеральных уборок. Создание теплового контура	оценка зам.директора по АХР	учебная четверть	1
	1.4.Инициативность работника при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности	оценка руководителя	учебная четверть	2
	1.5.Проведение ремонтных работ в школе	оценка руководителя	учебная четверть	3
Итого				11

Перечень стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 32  
в процентах к должностному окладу

№	Виды дополнительно оплачиваемых работ	Размер повышающего коэффициента
<b>1. Педагогический персонал</b>		
1.1	внеклассная работа по предмету, проведение окружных, городских, краевых мероприятий.	До 100%
1.2	организация работы и ведение документации по охране труда и пожарной безопасности	До 100%
1.3	за обслуживание компьютеров и программы, в том числе за ведение компьютерной базы данных детей	До 100%
1.4	за работу в режиме эксперимента, проведение работы по дополнительным образовательным и воспитательным программам	До 100%
1.5	за увеличение объема работы связанных с проведением ремонтных работ в учреждении	До 200%
1.6	за работу диспетчера по расписанию	До 100%
1.7	за ведение документации Совета школы и работу с родительской общественностью по привлечению добровольных пожертвований, ведение документации по дополнительным платным образовательным услугам	До 50%
1.8	за наставническую работу с молодым специалистом	До 30%
1.9	за организацию и проведение научной работы с учащимися. Школьное научное общество.	До 50%
1.10	на организацию каникулярной занятости учащихся	До 50%
<b>2. Учебно-вспомогательный персонал</b>		
2.1	за обслуживание компьютеров и программ. Заполнение электронных форм отчетности.	До 300%
2.2	за обслуживание библиотечного фонда	До 50%
2.3	за увеличение объема работы связанных с проведением ремонтных	До 200%

	работ в учреждении	
2.4	за экстренное реагирование на ЧС и своевременное устранение причин и последствий ЧС	До 200%
2.5	за организацию питания и контроль над работой столовой	До 150%
2.6	выполнение курьерских поручений администрации учебного заведения	До 300%
<b>3. Обслуживающий персонал</b>		
3.1	— за подачу звонков	50 %
	— за хранение вещей, оставленных детьми	50 %
	— за выполнение обязанностей гардеробщика	100 %
	— за охрану наружных объектов, обход территории в ночное время.	100 %
3.2	за увеличение объема работы связанного с проведением текущих и капитальных ремонтных работ в учреждении, качественное и оперативное устранение заявок.	До 150% До 150%
3.3	за увеличение объема работ, связанного с погодными условиями. Содержание участка в образцовом порядке.	До 300%
3.4	за расширенный объем работы, за сложность и трудоемкость уборки 1 этажа, начальных классов, утепление окон. Содержание участка в соответствии с СанПин`	До 300%
3.5	Доплата до МРОТ	
<b>4. Административный персонал</b>		
4.1	за работу в режиме эксперимента, внедрение инновационных программ и их отслеживание	До 100%
4.2	за разработку и реализацию программы развития школы	До 50%
4.3	за эффективное ведение экономической работы	До 50%
4.4	за разработку и реализацию воспитательных программ в школе	До 100%
4.5	за увеличение объема работ, связанных с проведением ремонтных работ в учреждении	До 200%
4.6	за сопровождение программ энергоаудита и энергоэффективности в ОУ	До 30%
4.7	за расширение хозяйственной самостоятельности, своевременное заключение необходимых договоров, контроль за своевременным и полным выполнением договорных обязательств, порядка оформления финансово-хозяйственных операций.	До 200%



Итого прошито и пронумеровано

*одинадцать* ) ЛИСТОВ

Директор МБОУ СОШ № 32 г. Хабаровск

*Ирина Николаевна Столорова*  
19.05.2017г