|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Принято**на общем собрании работников школы(протокол № 2 от 14 июня 2018 г.) |
| **С учётом мнения**выборного органа первичной профсоюзной организации Председатель первичной профсоюзной организации Лодкина О.Н.14.06.2018 года |

 |

|  |
| --- |
| **Утверждено**Приказом по школе  № 01-07/100 от 14.06.2018 г |

 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке установления**

**стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат)**

**в муниципальном общеобразовательном учреждении**

 **«Средняя школа №32 имени В.В. Терешковой»**

 **(новая редакция)**

1. **Общие положения.**

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Ярославской области от 29.06 2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 № 259-а», решением муниципалитета города Ярославля от 24.12 2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №32» (далее – средняя школа №32) (далее-Школа) устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты).

1. **Источники выплат стимулирующих** **выплат** (**надбавок и (или) доплат).**

Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

Конкретный объем средств, предусмотренный Школе на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Школы в целом.

1. **Условия назначения выплат работникам.**

***3.1. Перечень оснований установления выплат для педагогических работников:***

3.1.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (положительная динамика в овладении, обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и мета предметными профессиональными компетенциями, выявленная в ходе государственной итоговой аттестации, единого государственного экзамена, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся);

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;

- в сохранении контингента обучающихся.

3.1.3. Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

3.1.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий Школы школьного, городского, областного и других уровней.

3.1.5. Качественное педагогическое наставничество (при наличии документального подтверждения).

3.1.6. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях.

3.1.7. Отсутствие обоснованных обращений к администрации Школы со стороны обучающихся и родителей по поводу качества преподавания и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.

3.1.9. Качественное выполнение функций классного руководителя:

- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;

- обеспечение контроля за организацией горячего питания среди обучающихся в классе (процент обучающихся, получающих горячее питание);

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, профилактика вредных привычек и др.);

- проведение работы по профилактике правонарушений среди обучающихся (сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в инспекции по делам несовершеннолетних; на внутришкольном учете; совершивших правонарушения; условно осужденных; уклоняющихся от учебы; неуспевающих; снижение количества детей с отклонениями в поведении и проблемами в обучении);

- эффективная работа с родителями обучающихся;

- качественная работа с документами (подготовка отчетов; заполнение журналов; ведение личных дел; проверка дневников обучающихся и др.).

3.1.10. Сохранность контингента

***3.2. Перечень оснований установления выплат для административного персонала:***

3.2.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (исполнение муниципального задания), положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и мета предметными профессиональными компетенциями, выявленная в ходе государственной итоговой аттестации, единого государственного экзамена, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся);

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;

- в сохранении контингента обучающихся.

3.2.2. Наличие у Школы статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня.

3.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.

3.2.6. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности Школы.

3.2.7. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности Школы и ответов на запросы различных органов и организаций.

3.2.8. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий департамента образования мэрии города Ярославля. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение единого государственного экзамена, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).

3.2.9. Предоставление Школой дополнительных (в т.ч. платных) образовательных услуг; работа постоянно действующих школ, клубов для родителей (законных представителей); проведение работы с социально неблагополучными семьями.

3.2.10. Отсутствие обоснованных жалоб на Школу со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

3.2.11. Низкий уровень травматизма в Школе.

3.2.12. Эффективное управление Школой. Эффективность управления Школой определяется на основе показателей, разрабатываемых и утверждаемых департаментом образования мэрии города Ярославля.

3.2.13. Увеличение контингента обучающихся.

***3.3. Перечень оснований установления выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:***

3.3.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины.

3.3.2. Отсутствие обоснованных жалоб.

3.4. Выплаты в виде стимулирующих надбавок и доплат устанавливаются по результатам прошедшего учебного года.

**4. Виды и размеры стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).**

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование должности** | **Критерии результативности и качества работы,****виды доплат** | **Размер доплат,****% от должностного оклада (ставки) или абсолютная сумма, руб** |
| **Заместитель директора по учебной работе** | Предоставление учреждением платных образовательных услуг | До 10% |
| Высокие учебные результаты (ЕГЭ, ОГЭ,олимпиады, конкурсы и т.п.)- отсутствие среди обучавшихся в учреждении лиц, не получивших документ об образовании | До 5% |
| Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации | До 5% |
| Высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса. | До10% |
| Интенсивность и напряженность труда | До 10% |
| Отсутствие жалоб на деятельность педагогов школы | До 5% |
| Превышение объемных показателей | До 5% |
| Участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства | До 5% |
| Высокий уровень квалификации педагогического коллектива ( наличие первой и высшей категории от 65%) | До5% |
| Использование в обучении школьников дистанционных технологий | До 5% |
| Отсутствие травматизма среди обучающихся | До 5% |
| Эффективность применения мер по увеличению контингента | До 5% |
| Обобщение, представление и тиражирование результатов инновационной деятельности | До 5% |
| Организация издательской и оформительской деятельности по итогам обобщения передового педагогического опыта ОУ | До 1000руб |
| **Заместитель директора по воспитательной работе** | Развитие социального партнерства (работа с семьей, родителями, со службами района) | До5% |
| Создание проектов организации летнего и осеннего отдыха учащихся | До 5% |
| Интенсивность и напряженность труда | До 10% |
| Отсутствие травматизма среди учащихся | До 5% |
| Отсутствие обучающихся на разных видах профилактического учета (КДН, ОДН | До 5% |
| Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой | До 5% |
| Эффективность применения мер по увеличению контингента | До 5% |
| Организация издательской и оформительской деятельности по итогам обобщения передового педагогического опыта школы | До 1000 рублей |
| Увеличение показателя победителей обучающихся в конкурсах регионального и муниципального уровней | До 5% |
| Реализация лицензированных программ дополнительного образования  | До 5% |
| Обобщение, представление и тиражирование результатов инновационной деятельности | До 5% |
| **Учитель** | **1. Результативность образовательной деятельности** |
| Высокое качество участия в предметных олимпиадах, интеллектуальных конкурсах, смотрах, в предметных научно-практических конференциях: - школьного уровня - районного уровня - городского уровня - областного уровня | До 5 % |
| Высокое качество конечных результатов труда: - по ЕГЭ, ОГЭ - 40-50% ударников, отличников - контрольные срезы городского уровня | До 5% |
| **2. Инновационная деятельность** |
|

|  |
| --- |
| За участие в инновационной деятельности, ведениеэкспериментальной работы, участие в исследовательской деятельности, использование в своей деятельности передового педагогического опыта(при наличии документального подтверждения) |
| В учёт берётся проводимая работа по заданиюотдельных организаций (ГЦРО, ИРО, РАО и другие).Деятельность должна быть подтверждена документально. |

 | До 5% |
| Проявление творческой инициативы (участие в проектах, создание программ, элективных курсов) | До5% |
| За напряженность труда | До 10% |
| **4. Внеурочная деятельность** |
| Участие и результативность в военно-патриотическом, краеведческом, туристическом движении, развитие поисково-исследовательской деятельности учащихся- школьный уровень- районный уровень- городской уровень- областной уровень | До 5% |
| Интенсивность и напряженность труда | До 10% |
|  | Увеличение процента питающихся обучающихся | До 5% |
|  | **5. Воспитательная и социальная работа** |
| Организация эффективной дифференцированной работы с одаренными, слабоуспевающими учащимися, детьми, находящимися под опекой | До5% |
| Отсутствие обучающихся, имеющих академическую задолжность по итогам года | До 5% |
| Сохранность контингента школы | До 5% |
| **Педагог-психолог, социальный педагог,** **педагог-организатор** | Интенсивность и напряженность труда | До 10% |
| За отсутствие замечаний по качеству работы | До 5% |
| Отсутствие постановки обучающихся на разных видах учета (КДН, ОДН) | До 5% |
| Увеличение контингента обучающихся | До 5% |
| **Педагог дополнительного образования ( при наличии ставки в штатном расписании)** | Организация коллективно-творческой, проектной деятельности учащихся | До5% |
| Эффективная организация кружковой и внеклассной работы ( результативность участия в конкурсах разного уровня) | До5% |
| **Заведующая хозяйством** | Работа в экстремальных условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения жизнедеятельности школы | До10% |
| Обеспечение санитарно-гигиенических условий и пожарной безопасности в школе | До 20% |
| Отсутствие вакансий МОП | До 5% |
| Соблюдение требований по работе с инструкциями по охране труда, пожарной безопасности и электробезопасности | До 15% |
| Отсутствие несчастных случаев среди работников | До 5% |
| Высокое качество подготовки школы к учебному году | До 10% |
| Интенсивность и напряженность труда | До 10% |
| Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал |  |
| **Дворник,****Секретарь, библиотекарь,****гардеробщица, лаборант, уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник, сторож** | Содержание территории школы в соответствии с требованием СанПиНа | До 10% |
| Интенсивность и напряженность труда | До 10% |
| Высокое качество подготовки школы к учебному году | До 10% |
| За качественное, добросовестное исполнение поручений к проверкам школы разных уровней по итогам учебного года | До 5000 рублей |

**5. Порядок назначения стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).**

5.1. Для назначения стимулирующих выплатадминистрация Школы представляет в комиссию по установлению выплат стимулирующего и социального характера, обеспечивающую демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

5.2. Порядок назначения стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) указывается в трудовом договоре работника.

5.3. Стимулирующие выплаты работникам Школы производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора Школы в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными в Школе, и устанавливаются на постоянной или временной основе.

5.4. Директор Школы имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера стимулирующей выплаты работнику либо полной ее отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

5.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного бюджета, по не зависящим от Школы причинам директор Школы имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

5.6. Выплаты стимулирующего характера директору Школы производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

5.7. Суммы стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

**6. Заключительные положения.**

6.1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Школы.

6.2. Школа имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

6.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании работников школы и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Школы.

6.4. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием работников школы.