

С учетом мнения выборного  
Органа первичной профсоюзной  
организации

«Утверждаю»

Председатель первичной профсоюзной  
организации

Директор муниципального  
общеобразовательного учреждения «Средняя  
школа № 80 с углубленным изучением  
английского языка»



Кузнеченко Т.Д.

*Хитрова Г.В.*  
Хитрова Г.В.  
«16» июня 2017 года



**Положение  
о стимулировании деятельности работников  
муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 80 с углубленным изучением английского языка»**

**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», Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования на 2016-2018гг, Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном общеобразовательном учреждении "Средняя школа № 80 с углубленным изучением английского языка" (далее - Школа) устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты) в соответствии с Положением о стимулировании деятельности работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 80 с углубленным изучением английского языка» (далее – Положение).

**2. 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).

При этом рекомендуемый объем средств на указанные выплаты составляет 20% средств на оплату труда.

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

**3. 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.

3.1.2. Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня.

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 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. Участие в методической работе:

- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;

- осуществление руководства проблемными, творческими группами;

- проведение открытых занятий, уроков, мастер-классов;

- обобщение передового педагогического опыта;

- в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне города.

3.1.8. 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 электронных журналов; ведение личных дел; проверка электронных и/или бумажных дневников обучающихся и др.).

### **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 муниципального ресурсного центра, инновационной, базовой площадки различного уровня.

3.2.3. Участие Школы в мероприятиях, проводимых на уровне города.

3.2.4. Активное участие обучающихся, воспитанников в мероприятиях 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.

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

3.3.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.

3.3.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины.

3.3.3. Отсутствие обоснованных жалоб.

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

### 1. 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 надбавок, % от должностного оклада (ставки)
Административно - хозяйственный персонал (заместители директора по УВР, по АХР, заведующий библиотекой, главный бухгалтер)	<b>1. Качество управления образовательным процессом:</b>	<b>До 35%</b>
	1.1. Положительная динамика результатов и качества успеваемости по курируемым параллелям	До 10%
	1.2. Высокие учебные результаты (участие и победа учащихся в муниципальных, региональных, международных программах и конкурсах, олимпиадах и т.д.) по курируемым параллелям	До 15%
	1.2. Положительная динамика результатов ОГЭ, ЕГЭ (курирующий государственную итоговую аттестацию (ГИА) зам. директора по УВР)	До 20%
	1.2.1. Показатели среднего балла ЕГЭ по русскому языку (курирующий предмет зам. директора по УВР)	До 10%
	1.2.2. Показатели среднего балла ЕГЭ по математике (курирующий предмет зам. директора по УВР)	До 10%
	1.2.3. Доля выпускников 9-х классов, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию ( ГИА) (курирующий 9-е классы зам. директора по УВР)	До 10%
	1.3. Удовлетворённость участников образовательного процесса качеством предоставляемых услуг	До 10%
	1.4. Количество пропущенных уроков (в %)	До 10%
	1.5. Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчётной документации, публичного доклада и самооценки школы	До 20%
	1.6. Отсутствие обоснованных жалоб на работника	До 20%
	1.7. Доля обучающихся, охваченных здоровье сберегающими технологиями	До 10%
	<b>2. Информационная открытость образовательного учреждения</b> (курирующий зам. директора по УВР)	<b>До 25%</b>
	2.1. Своевременное размещение информации на сайте ОУ, информационных стендах	До 10%
	2.2. Соответствие структуры сайта требованиям законодательства	До 10%
2.3. Предоставление услуг в электронном виде	До 5%	
<b>3. Организация работы с педагогическим коллективом</b>	<b>До 15%</b>	
3.1. Количество педагогов (%), прошедших КПК в учебном году (курирующий зам. директора по УВР)	До 7%	
3.2. Количество педагогов (%), повысивших квалификационную категорию (курирующий зам. директора по УВР)	До 8%	

	3.3. Надбавка за педагогическое руководство в школе с углубленным изучением английского языка	До 15 %
	<b>4. Результаты методического сопровождения педагогов и инновационной деятельности ОУ</b>	До 25%
	4.1. Организация работы коллектива в муниципальном ресурсном центре, на инновационной площадке, базовой площадке, в школьных проектах	До 20%
	4.2. Организация работы коллектива с учреждениями дополнительного образования, ВУЗами и другими культурными и образовательными учреждениями	До 10%
	4.3. Наличие публикаций на федеральном, региональном, муниципальном уровнях	До 10%
	4.4. Организация и проведение семинаров, конференций, мастер-классов	До 10%
	4.5. Участие в семинарах, конференциях, мастер-классах	До 5%
	4.6. Наличие в образовательном учреждении музея, театра, художественной студии, ТВ студии и.т.д. (курирующий зам. директора по УВР)	До 10%
	4.7. Доля обучающихся, охваченных различными формами отдыха (курирующий зам. дир. По УВР)	До 10%
	4.8. Участие обучающихся в общественно-значимых социальных проектах (не менее 4-х в течение года) (курирующий зам. директора по УВР)	До 10%
	4.9. Работа постоянно действующих школ, клубов для родителей (законных представителей); проведение работы с социально неблагополучными семьями.	До 10%
	4.10. Проведение работы с социально неблагополучными семьями.	До 10%
	<b>5. За работу в экстремальных условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения жизнедеятельности школы</b>	До 100 %
	<b>6. За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы</b>	До 60%
	<b>7. За высокое качество подготовки школы к учебному году</b>	До 100 %
	<b>8. За работу, связанную с повышенной служебной и материальной ответственностью</b>	До 100%
	<b>9. За работу с ЦОР (цифровыми образовательными ресурсами), использование в работе программного обеспечения (ПО).</b>	До 80%
<b>Учитель, педагог дополнительного образования, воспитатель, преподаватель – организатор ОБЖ, педагог – психолог, социальный педагог</b>	<b>1. Результативность образовательной деятельности</b> Обеспечение высокого качества учебного процесса по профилирующему предмету: Успеваемость обучающихся по предмету во всех классах, в которых работает учитель <i>(по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)</i>	До 15 %
	<b>2. Результативность деятельности учителя во внеурочной и внешкольной работе</b> <i>(реализация дополнительных проектов, экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)</i>	До 15 %
	<b>3. Наличие системы учета (мониторинга) индивидуальных достижений обучающихся</b> <i>(портфолио, др. системы мониторинга)</i> систематическая плановая деятельность (не менее двух мероприятий в четверть)	До 10 %
	<b>4. Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.</b> за каждого подготовленного призера конкурсов, смотров, олимпиад международного, федерального, регионального, муниципального значения	До 20 %
	<b>5. Работа с родителями</b> (законными представителями) обучающихся, систематическая плановая деятельность учителя (не менее двух мероприятий в четверть)	До 15 %
	<b>6. Участие педагога в инновационной, исследовательской деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения), в коллективных педагогических проектах образовательного учреждения, в разработке и реализации основной образовательной программы, локальных нормативных актов образовательного учреждения: руководит творческой (рабочей)</b>	До 20%

	группой; принимает активное участие ( <i>мастерклассы, открытые занятия, выступления и пр.</i> ); участвует ( <i>выполняет задания рабочей группы, принимает участие в обсуждении вопросов и пр.</i> )	
	<b>7. Создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры</b> ( <i>оформление кабинета, музея и пр.</i> ) за каждый действующей элемент образовательной инфраструктуры	До 20%
	<b>8. Развитие школьного информационного образовательного пространства</b> ( <i>авторские ЦОРы, персональные сайты, блоги, персональные страницы в образовательных сетевых сообществах, дистанционные курсы и пр.</i> ) за каждый действующей элемент информационного образовательного пространства	До 50 %
	<b>9. Повышение профессиональной квалификации</b> ( <i>курсы, вебинары, семинары, конференции, круглые столы, публикации и пр.</i> )	До 15 %
	<b>10. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства, национальных проектах и т.п.</b>	До 100 %
	<b>11. Исполнительская дисциплина</b> ( <i>ведение документации, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка</i> )	До 20%
	<b>12. Сохранение здоровья учащихся и обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в образовательной деятельности</b> ( <i>отсутствие травматизма, соблюдение правил охраны труда, электро- и пожарная безопасность и пр.</i> ); отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев; 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.)	До 20%
	<b>13. Воспитательная и социальная работа:</b> Качественное выполнение функций классного руководителя:	До 20 %
	13.1. Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;	До 5 %
	13.2. Обеспечение контроля за организацией горячего питания среди обучающихся в классе (процент обучающихся, получающих горячее питание)	До 10 %
	13.3. 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)	До 5 %
	<b>14. Качественное педагогическое наставничество (при наличии документального подтверждения)</b>	
	<b>15. Обработка диагностик, компьютерных программ для сопровождения и внедрения ФГОС в основной и начальной школе</b>	До 20 %
	<b>16. Организация работы по охране прав детства (учет учащихся Школы, оставшихся без попечения родителей, а также детей под опекой, своевременная помощь, обследование жилищно-бытовых условий)</b>	До 30 %
	<b>17. За подготовку учащихся к военно – спортивным соревнованиям, организацию работы и проведение тренировок в школьном тире</b>	До 30%
<b>Учебно - вспомогательный персонал (лаборант, секретарь, бухгалтер)</b>	За работу, связанную с повышенной служебной и материальной ответственностью	До 80 %
	Работа по закупкам (работа с сайтом и документами)	До 80%
	Организация работы по оплате родителями питания учащихся в безличной форме	До 100 %
	За работу с физическим и химическим лабораторным оборудованием	До 30%
	За работу с химическими реактивами	До 15 %
	За работу с ЦОР (цифровыми образовательными ресурсами), использование в работе программного обеспечения (ПО).	До 15 %
	За работу, не входящую в круг основных обязанностей	До 200 %
За работу с гигиеническими средствами	До 15 %	
<b>Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, рабочий, гардеробщик, дворник, сторож, дежурный по режиму)</b>	Работа в экстремальных условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения жизнедеятельности школы	До 80 %
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 100 %
	За погрузку, разгрузку товара	До 50 %
	Содержание территории школы в соответствии с требованием СанПиНа	До 20 %
	Качество работы технического персонала (проведение генеральных	До 100 %

4.2. Кроме вышеперечисленных выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда к стимулирующим выплатам относится единовременное премирование (вознаграждение) работников Школы:

- за успешное выполнение важных (срочных) и ответственных поручений:

- за качественную подготовку и сдачу финансовой годовой и квартальной отчетности, тарификации работников – до 100% и до 20 000,00 руб.,
- за качественную работу с документами об образовании об основном общем и среднем общем образовании - до 50 % и до 10 000,00 руб.
- за организацию и проведение ОГЭ, а так же за организацию индивидуального отбора учащихся в 10 кл. – до 100% и до 15 000,00 руб.,
- за участие в образовательных акциях – до 70% и до 10 000,00 руб.,
- за реализацию проекта «Международное сотрудничество» - до 100% и до 20 000,00 руб. ;

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей:

- за промывку и опрессовку здания школы – до 100% и до 10 000,00 руб.
- за подготовку, ремонт и покраску здания и помещений и обустройство территории школы к новому учебному году - до 100% и до 15 000,00 руб.
- за очистку кровли от снега и наледи, покос травы, стрижку кустарников – до 100% до 10 000,00 руб.;
- за руководство городским оздоровительным лагерем – до 50 % и до 10 000,00 руб.
- за руководство ремонтными работами по школе и обустройство школьной территории – до 100 % и до 20 000,00 руб.
- за обеспечение высокого качества образования выпускников 4х, 9х, 11х классов – до 50 % и до 10 000,00 руб.
- другие поручения - до 100 % и до 20 000,00 руб.

- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) – до 100% и до 20 000,00 руб.;

- за безупречную продолжительную трудовую деятельность и в связи с юбилейными датами 50,55,60,65 лет и далее каждые 5 лет и в связи с выходом на пенсию - до 100% и до 20 000,00 руб.;

- за проведение разовых мероприятий в масштабе Школы и (или) на более высоком уровне:

- за подготовку и проведение семейного праздника – до 70% и до 10 000,00 руб.
- за подготовку и проведение единого Всероссийского (экологического) субботника – до 50% и до 5 000,00 руб.
- за работу по ВФСК ГТО для учащихся ОУ в качестве судей – до 50% и до 5 000,00 руб.
- за подготовку и проведение праздника «День Знаний» - до 100% и до 10 000,00 руб.
- за подготовку помещений школы, ее территорий и обеспечение функционирования всех коммунальных систем, за уборку помещений избирательных участков на базе школы – до 100% и до 10 000,00 руб.;

- к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональным праздникам:

- за подготовку и проведение праздничных мероприятий посвященных Новому году, 23 февраля и 8 Марта – до 10 000,00 руб.
- за подготовку и проведение профессионального праздника «День учителя» всем работникам школы – до 10 000,00 руб.

4.3. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам Школы могут производиться стимулирующие выплаты социального характера, направленные на их социальную поддержку в соответствии с п.8. Положения об оплате труда муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 80 с углубленным изучением английского языка»

## 2. Порядок назначения стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).

5.1. Размер выплат устанавливается в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютном размере в трудовом договоре (эффективном контракте). Единовременные премирования производятся в соответствии с п.4.2.

настоящего Положения. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора Школы.

5.2. Оценку качества и эффективность деятельности работников в соответствии с данным Положением, периодическую организацию рейтинговых процедур и подготовку проекта локального акта (приказа о поощрении и премировании, организует и производит комиссия по установлению доплат, премий и других выплат стимулирующего характера для работников средней школы № 80, в соответствии со своим положением).

5.3. При отсутствии или недостатке финансовых средств по независящим от Школы причинам директор Школы имеет право приостановить выплаты либо пересмотреть их размеры.

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

### **3. Заключительные положения.**

6.1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 80 с углубленным изучением английского языка».

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.