

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Немчиновский лицей**

ПРИНЯТО
на заседании общего собрания
работников
(протокол от 30.08.2024г. № 2)

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора _____ Бойко О.М.
(приказ от 02.09.2024г. №275)



Положение

о надбавках стимулирующего характера педагогических работников
МБОУ Немчиновского лицея, реализующих программы дошкольного,
начального общего, основного общего, среднего общего образования

Р.п. Новоивановское, Московская область
2024 год

1. Общие положения

Положение о стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Немчиновского лицея (далее Положение) разработано на основании Трудового Кодекса РФ, Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» «Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Одинцовского городского округа», утвержденного постановлением Главы Одинцовского городского округа от 09.07.2020 № 1633 (с изм. и дополнениями), Коллективным договором и Уставом Учреждения, с целью повышения материальной заинтересованности работников в результатах труда, в своевременном и добросовестном выполнении работ.

- 1.1. Настоящее Положение разработано в целях стимулирования работников лицея к более качественному, результативному труду.
- 1.2. Настоящее Положение устанавливает правила и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников лицея.
- 1.3. Положение определяет критерии и показатели эффективности деятельности руководящих работников лицея (Приложение 1).
- 1.4. Положение определяет критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников лицея (Приложение 2).
- 1.5. Положение определяет критерии и показатели качества и результативности деятельности административно-технического и обслуживающего персонала лицея (Приложение 3).
- 1.6. Положение определяет критерии и показатели качества и результативности деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (Приложение 4)
- 1.7. Положение определяет критерии и показатели качества и результативности деятельности работников дошкольного отделения
- 1.8. Положение определяет сроки, виды и условия выплат стимулирующего характера.
- 1.9. Положение устанавливает порядок определения размера стимулирующих выплат.
- 1.10. Положение утверждается приказом директора лицея по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

2. Сроки выплат стимулирующего характера.

- 2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам лицея из Фонда оплаты труда учреждения могут быть в виде ежемесячных, триместровых, полугодовых и годовых стимулирующих выплат.
- 2.2. Стимулирующие выплаты руководящим работникам устанавливаются по итогам работы за месяц, триместр, полугодие и учебный год в соответствии с Показателями эффективности деятельности руководящих работников лицея (Приложение №1).
- 2.3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются по итогам работы за месяц, триместр, полугодие и учебный год в соответствии с Показателями эффективности деятельности педагогических работников школы (Приложение №2).
- 2.4. Стимулирующие выплаты работникам административно-технического и обслуживающего персонала лицея устанавливаются по итогам работы за месяц, триместр, полугодие и учебный год в соответствии с Показателями качества и результативности деятельности административно-технического и обслуживающего персонала лицея. (Приложение №3).

2.5 Стимулирующие выплаты деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливаются по итогам работы за месяц, триместр, полугодие и учебный год в соответствии с Показателями качества и результативности деятельности административно-технического и обслуживающего персонала лицея. (Приложение №4).

2.6 Стимулирующие выплаты деятельности работников дошкольного отделения устанавливаются по итогам работы за полугодие и год в соответствии с Показателями качества и результативности деятельности (Приложение №5)

2.7 Стимулирующие выплаты могут быть установлены для вновь принятых сотрудников с целью увеличения численности педагогических работников и их мотивации к педагогической деятельности.

3. Виды выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера производятся:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4. Условия выплат стимулирующего характера.

4.1 Выплаты стимулирующего характера работникам лицея производятся образовательным учреждением самостоятельно из выделенных бюджетных ассигнований стимулирующей части Фонда оплаты труда и внебюджетных средств школы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера работникам лицея производятся на основании приказа директора школы.

4.3. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается на основании показателей эффективности деятельности работников лицея, представления должностных лиц и комиссии по распределению стимулирующей части Фонда оплаты труда, состоящей из руководителей ШМО.

5. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

5.1. Размер стимулирующих выплат работнику школы, направляемых за счет бюджетных средств, устанавливается в размере не более 5 - кратного размера его должностного оклада.

5.2. Размер выплат из стимулирующей части ФОТ работникам лицея определяется с помощью критериев и показателей качества и результативности работы за отчетный период (месяц, триместр, полугодие, учебный год).

- каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности работников лицея по каждому критерию вводится ряд показателей и шкала показателей.
- производится подсчет баллов за период работы по максимально возможному количеству критериев показателей для каждого работника школы.
- суммируются баллы, полученные всеми работниками школы.

- размеры стимулирующей части ФОТ, запланированного на отчётный период, делятся на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.
- этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за отчётный период (месяц, триместр, полугодие, учебный год).

5.3. По решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Немчиновского лица может производиться вычитание баллов за невыполнение должностных обязанностей, приказов, распоряжений и т.д.

5.4. В целях усиления роли стимулирующих выплат за результативность и качество труда и повышения размера этих выплат по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Немчиновского лица определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

5.5. Выплаты стимулирующего характера работникам лица выплачиваются независимо от количества рабочих дней за истекший период.

5.7. Выплаты стимулирующего характера не производятся работнику школы в случае применения к нему мер дисциплинарного взыскания.

6. Заключительная часть.

6.1. В Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые утверждаются приказом директора школы по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

**Показатели эффективности деятельности руководящих работников
МБОУ Немчиновского лицея**

№ п/ п	Показатели де- ятельности	Значения показателей	Критерии оценки руководящих ра- ботников
1.	Эффектив- ность управ- ленческой дея- тельности	1.Общие показатели успеваемости обучающихся, положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам промежуточной и итоговой аттестации.	0-10
		2.Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	0-10
		3.Наличие победителей или призёров олимпиад, конкурсов и т.п. школьного, муниципального, регионального, федерального или международного уровня.	0-10
		4.Результаты методической деятельности (организация и проведение семинаров, совещаний, методических объединений по вопросам обучения и воспитания обучающихся).	0-10
		5.Организация и участие в инновационной деятельности, экспериментальной работе; разработка и внедрение авторских программ и т.п.; развитие педагогического творчества (участие администрации и педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе).	0-10
		6.Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав.	0-10
		7.Наличие детских объединений, организация работы ученического самоуправления	0-10
		8.Своевременность и качество разрабатываемой планирующей и отчётной документации, локальных актов, положений и т.п.	0-10
2.	Выполнение норм и требований СанПин.	1.Разработка инструкций, положений, наглядной агитации по безопасности жизнедеятельности для участников образовательного процесса.	0-10
		2.Обеспечение санитарно-гигиенических условий учебно-воспитательного процесса (температурный, тепловой и световой режимы, холодное и горячее водоснабжение, организация и режим подачи питьевой воды)	0-10
		3.Разработка инструкций, положений, рекомендаций, локальных актов в соответствии с требованиями СанПина.	

3.	Выполнение требований МЧС	1. Организация функционирования образовательного учреждения при возникновении чрезвычайных ситуаций 2. Взаимодействие с районными органами и формированиями ГО и ЧС. 3. Разработка инструкций, положений, рекомендаций, локальных актов по противопожарной безопасности.	0-10
4.	Выполнение комплекса мер по антитеррористической защищённости	1. Организация и обеспечение контрольно-пропускного режима в учреждении. 2. Эффективность обучения персонала и обучающихся к действиям в опасных и чрезвычайных ситуациях. 3. Разработка инструкций, положений, рекомендаций, локальных актов по антитеррористической защищённости.	0-10
5.	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности.	1. Отсутствие несчастных случаев при проведении учебно-воспитательного процесса. 2. Участие в организации и проведении мероприятий по профилактике ДДТТ. 3. Разработка инструкций, положений, рекомендаций, локальных актов по охране труда и технике безопасности.	0-10
6.	Разное.	1. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса. 2. Исполнительская дисциплина.	0-10

Приложение 2.

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников
МБОУ Немчиновского лицея**

№ п/п	Показатели деятельности	Значения показателей	Критерии оценки педагогических работников ра-
1.	Эффективность учебной деятельности и организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	1.Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся, контроль и эффективность учебной деятельности (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной, итоговой аттестации обучающихся, по подготовке и результативности ГИА).	0-6
		2.Индивидуальная (бесплатная) работа со слабоуспевающими учащимися, дающая результаты.	0-10
		3.Индивидуальная (бесплатная) работа с одаренными учащимися. Подготовка их к олимпиадам, конкурсам.	0-10
2.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	1.Результативность участия во Всероссийской олимпиаде школьников: - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный и Всероссийский уровень.	0-10
		2.Наличие победителей и призеров дистанционных олимпиад	0-3
		3.Организация, участие и результативность участия в творческих конкурсах и спортивных соревнованиях обучающихся (участие в конкурсах и соревнованиях муниципального, регионального, федерального и международного уровня	0-10
		4.Наличие победителей и призеров в дистанционных конкурсах/ в конкурсах не входящих в перечень рекомендуемых МО МО	0-10
		5.Наличие победителей и призеров в проектной/ научно – исследовательской деятельности -школьный уровень - муниципальный - региональный и Всероссийский	0-10
		6.Организация и участие в общешкольных мероприятиях с классом или группой детей; подготовка тематического мероприятия/проекта/урока с показом его обучающимся других классов	0-5
3.	Реализация мероприятий,	1.Ведение социального паспорта класса.	0-5

	обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, эффективность работы с детьми из социально - неблагополучных семей.	2.Положительная динамика снижения или отсутствие пропусков учебных занятий без уважительной причины.	0-5
		3.Организация работы по профилактическим программам.	0-5
		4.Посещение семей учащихся, находящихся в социально – опасном положении	0-5
		5.Организация индивидуальной работы с учащимися и их родителями (законными представителями). (протоколы бесед)	0-5
4.	Организация физкультурно-оздоровительной работы.	1.Организация работы с детьми с ОВЗ. Составление адаптивных программ.	0-5
		2.Организация и охват учащихся горячим питанием. Ведение документации по питанию	0-5
		3.Организация и проведение спортивно-оздоровительных мероприятий (для учителей ФК, не имеющих ставок педагога – организатора по спорту)	0-5
5.	Реализация дополнительных проектов.	1.Организация экскурсий и походов	0-5
		2.Участие в социальных проектах; участие в акциях лица - «День Здоровья», «Волонтерство», «Дари добро», «Салют Победе», «Патруль доброты» (помощь ветеранам)	0-5
6.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта.	1.Проведение мастер-классов, открытых уроков, мероприятий. - школьный уровень - муниципальный	0-5
		2.Наличие публикаций	0-5
		3.Выступление на педагогических советах, РМО, конференциях, семинарах.	0-5
7.	Участие в методической, научно-исследовательской работе и коллективных педагогических проектах.	1.Участие и результативность в конкурсах педагогического мастерства, конкурсах методических разработок, в коллективных педагогических проектах.	0-5
		2. Участие в экспериментальной и инновационной работе. - школьный уровень - муниципальный	0-5
		3. Подготовка документации к плановым проверкам, организация предметных недель, проведение мониторинговых исследований	0-5
		5. Наличие собственных методических разработок, учебных пособий, собственного сайта.	0-5
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление кабинета, стендов, уголков и т.п.	0-5
		Помощь в организации мониторинговых исследований	0-5

9.	Разное	Модератор школьного сайта, администратор электронного журнала, ведение электронного мониторинга, работа в соцсетях, организация деятельности профсоюзной организации	0-10
----	---------------	--	------

Приложение 3.

Критерии и показатели качества и результативности деятельности административно-хозяйственному и учебно - вспомогательному персоналу МБОУ Немчиновского лица

№ п/п	Показатели деятельности	Значения показателей	Критерии эффективности
1.	Эффективность и качество выполнения работ по обслуживанию учреждения.	Качественная уборка служебных помещений, дезинфицирование санитарно-технического оборудования, очистка закреплённой территории, целесообразное использование материальных, хозяйственных и финансовых ресурсов в соответствии с утверждёнными нормами, нормативами, актами и т.п. Разработка и внедрение локальных актов, положений, инструкций и т.п. по жизнедеятельности школы, работа с ИКТ.	0-10
2.	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности.	Выполнение законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда.	0-5
		Выполнение требований охраны труда и ТБ на рабочем месте, при производстве работ на закреплённых участках, территории и т.п.	0-5
3.	Выполнение норм СанПиНа.	Выполнение санитарно-гигиенических норм на закреплённых участках, территории, рабочем месте и т.п.	0-10
		Выполнение требований СанПиН.	0-10
		Навыки использования первичных средств пожаротушения.	0-10
		Выполнение требований контрольно-пропускного режима.	0-10
4.	Разное	Выполнение особо важных, срочных и непредвиденных работ.	0-10
		Выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом.	0-10
		Своевременное и качественное исполнение поручений администрации лица.	0-10

Показатели эффективности деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

№ п/п	Показатели деятельности	Значения показателей	Критерии оценки
1.	Рост уровня вовлеченности в общественно-полезную деятельность	1. Количество детей, вовлечённых в общественно-полезную деятельность на уровне муниципалитета	0-5
		2. Количество детей, охваченных дополнительным образованием;	0-5
		3. Количество детей, являющихся членами школьных, муниципальных, региональных детских общественных объединений и организаций	0-10
2.	Рост числа детей-участников Всероссийских конкурсов и проектов	1. Количество детей-членов Всероссийских детских и молодёжных организаций (Юнармия, ЮИД, РДДМ);	0-5
		2. Проведение мероприятий по информированию о Всероссийской повестке для детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях;	0-10
3.	Вовлечение родителей и социальных партнёров в воспитательную работу образовательной организации	1. Количество мероприятий, проведённых с социальными партнёрами; 2. Количество мероприятий, организованных совместно с родителями; 3. Сформирована партнёрская сетка по реализации рабочей программы воспитания образовательной организации.	0-10
4.	Работа с детским активом образовательной организации	1. Высокий процент детей, реализовавших свои проекты и инициативы; 2. Высокий показатель количества детей, участвующих в проекте «Орлята России» 3. Участие детей в региональных и муниципальных слётах актива, смен и выездов лидерской направленности;	0-10
5.	Работа с педагогами	1. Количество педагогов, прошедших программы повышения квалификации по теме воспитания; 2. Количество педагогов, организующих мероприятия совместно с детьми (в том числе проектная работа с классом);	0-10
6.	Распространение и трансляция опыта воспитательной работы	1. Участие в организации мероприятий по воспитанию на уровне муниципалитета/региона; 2. Выступления с докладами на площадках разного уровня	0-10

**Показатели эффективности
профессиональной деятельности для работников дошкольного отделения**

Должность	Наименование показателей для премирования	Критерии оценивания
Заместитель директора по АХР, Заместитель директора по безопасности, специалист по закупкам, шеф-повар	За исполнение обязанностей Администратора точки доступа к сети Интернет и ведение системы контентной фильтрации Интернет ресурсов в Учреждении	0 - 10
	Подготовка и предоставление отчетной документации в ГКУ МО Одинцовский центр занятости населения информации по реализации Закона о квотировании рабочих мест для инвалидов	0 - 10
	Качественное выполнение закрепленных функциональных обязанностей	0 - 10
	Соблюдение норм деловой этики	0 - 10
	Удовлетворенность качеством работы (отсутствие жалоб и нареканий)	0 - 10
	Сохранность материально-технической базы	0 - 10
	Выполнение дополнительного объема работы (исполнение ролей на утренниках в других группах, выполнение общественной нагрузки, выполнение хозяйственной работы в группе, на территории д/сада, в огороде, в цветнике и т.д.)	0 - 10

Должность	Наименование показателей для премирования	Критерии оценивания, баллы
Методист, Старший воспитатель	Своевременная и качественная подготовка Публичного доклада	0 - 10
	Организация дополнительных образовательных услуг на безвозмездной основе по выполнению социального заказа населения	0 - 10
	Эффективное и результативное выполнение закрепленных функциональных обязанностей	0 - 10
	Удовлетворенность качеством работы (отсутствие жалоб и нареканий)	0 - 10
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях	0 - 10
	Подготовка и результативное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	0 - 10
	Выполнение дополнительного объема работы (исполнение ролей на утренниках в других группах, выполнение общественной нагрузки, выполнение хозяйственной работы в группе, на территории д/сада, в огороде, в цветнике и т.д.)	0 - 10
	Создание наглядных пособий, способствующих образовательному процессу	0 - 10

Воспитатель	Результативная организация работы с детьми из группы риска (семей, находящихся в социально-опасном положении, опекаемыми)	0 - 5
	Низкая заболеваемость детей, посещаемость детей группы более 70%	0 - 5
	Организация дополнительных образовательных услуг на безвозмездной основе по выполнению социального заказа населения (на бюджетной основе)	0 - 5
	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном, областном, всероссийском уровнях	0 - 5
	Подготовка и результативное участие воспитанников в конкурсных мероприятиях различного уровня	
	Удовлетворенность качеством работы (отсутствие жалоб и нареканий)	0 - 5
	Активное использование и реализация проектных исследовательских технологий в образовательном процессе	0 - 5
	Создание и постоянное обновление развивающей среды, благоустройства территории, участка, тематическое оформление группы, выставок, общих помещений ДОУ	0 - 5
	Информационный стенд группы, наличие публикаций в СМИ, информация о группе на сайте учреждения	0 - 5
	Выполнение дополнительного объема работы (исполнение ролей на утренниках в других группах, выполнение общественной нагрузки, выполнение хозяйственной работы в группе, на территории д/сада, в огороде, в цветнике и т.д.)	0 - 5
	Эффективность совместных мероприятий с родителями воспитанников в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки, мастер – класс и т.д.)	0 - 5
	Отсутствие жалоб и замечаний по охране жизни и здоровья детей; систематическое проведение оздоровительной работы	0 - 5
	Эффективность взаимодействия с родителями по своевременной оплате за содержание детей ДОУ, согласно Договору о сотрудничестве между детским садом и родителями воспитанников	0 - 5
	Участие в работе профессиональных сообществ (методические объединения, тематические семинары, конференции, педагогические мероприятия)	0 - 5
Учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО	Своевременность и качество проведения обследования детей, качественная подготовка материалов для ПМПК	0 - 5
	Организация дополнительных образовательных услуг на безвозмездной основе по выполнению социального заказа населения	0 - 5
	Качественное выполнение закрепленных функциональных обязанностей	0 - 5

	Организация, написание сценариев и участие в праздниках, досугах, развлечениях, проводимых в образовательной организации (субботники, исполнение ролей, участие в общественной жизни)	0 - 5
	Удовлетворенность качеством работы (отсутствие жалоб и нареканий)	0 - 5
	Сохранность материально-технической базы	0 - 5
	Участие в методической работе на уровне учреждения (консультации, семинары, открытые просмотры, доклады)	0 - 5
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	0 - 5
	Отсутствие жалоб и замечаний по охране жизни и здоровья детей; систематическое проведение оздоровительной работы	0 - 5

Должность	Наименование показателей для премирования	Размеры выплат в % от должностного оклада
Младший воспитатель	Активная помощь воспитателю в организации и проведении воспитательно-образовательного процесса	0 - 5
	Экономия моющих средств, воды, электроэнергии	0 - 5
	Качественное выполнение закрепленных функциональных обязанностей	0 - 5
	Соблюдение норм деловой этики	0 - 5
	Удовлетворенность качеством работы (отсутствие жалоб и нареканий)	0 - 5
	Сохранность материально-технической базы	0 - 5
	Своевременное и качественное заполнение документации младшего воспитателя	0 - 5
	За напряженность трудового процесса (замен	
	Выполнение дополнительного объема работы (исполнение ролей на утренниках в других группах, выполнение общественной нагрузки, выполнение хозяйственной работы в группе, на территории д/сада, в огороде, в цветнике и т.д.)	0 - 5

Должность	Наименование показателей для премирования	Размеры выплат в % от должностного оклада
Повар, кладовщик, кухонный рабочий, уборщица служебных помещений, дворник, машинист	Качественное выполнение закрепленных функциональных обязанностей	0 - 10
	Погрузочно-разгрузочные работы	0 - 10
	Экономия моющих средств, воды, электроэнергии	0 - 10
	Соблюдение норм деловой этики	0 - 10
	Удовлетворенность качеством работы (отсутствие жалоб и нареканий)	0 - 10

по стирке белья, ка- стелянша, делопро- изводитель	Сохранность материально-технической базы	0 - 10
	Выполнение дополнительного объема работы (исполнение ролей на утренниках в других груп- пах, выполнение общественной нагрузки, выпол- нение хозяйственной работы в группе, на терри- тории д/сада, в огороде, в цветнике и т.д.)	0 - 10

Штрафные баллы

Снятие баллов может осуществляться за:

1. За обоснованные жалобы (до 100%)
2. Несоблюдение кодекса профессиональной педагогической этики (до 100%)
3. Конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины (до 100%)
4. За грубое отношение к детям. Оставление детей в опасности, отсутствие на рабочем месте
5. Несоответствующее ведение документации (до 50%)