



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Частное общеобразовательное учреждение школа «Лексис»

Московская область, г.о. Лосино-Петровский, п. Свердловский, ул. Центральная, 33
Тел.: (495)728-36-50 E-mail: shkola_aso@mail.ru Web: www.leksis.ru

ПРИНЯТО
педагогическим советом
ЧОУ школа «Лексис»
Протокол от 31 августа 2021
№ 01-2021

СОГЛАСОВАНО
Учредителем
ЧОУ школа «Лексис»

Н.И. Крюкова
31 августа 2021

УТВЕРЖДЕНО
ВРИО Директора
ЧОУ школа «Лексис»

М.В. Толмачева


ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
ЧАСТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ШКОЛЫ «ЛЕКСИС»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение вводится в целях усиления социально-экономической и правовой защиты работников, повышения материальной заинтересованности в достижении наивысших результатов труда, в улучшении качества учебно-воспитательного процесса, закрепления квалифицированных кадров, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании:

1.2.1. Постановления от 25.12.2019г. № 1724 Администрации городского округа Лосино-Петровский.

1.2.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Положение определяет структуру стимулирующей части фонда оплаты труда, порядок установления стимулирующих выплат, их размеры, периодичность, возможность снижения или отмены стимулирующих выплат, перечень критериев оценки результативности профессиональной деятельности сотрудников.

1.4. Стимулирующие выплаты (премирование) директору Школы устанавливаются Учредителем Школы.

1.5. Виды, условия, размеры и порядок установления работникам Учреждения надбавок стимулирующего характера устанавливаются по согласованию с Управляющим советом (далее – Совет) Учреждением самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах, выделенных Учреждению на эти цели средств, и закрепляется в Коллективном договоре.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников Учреждения.

2. Структура стимулирующей части ФОТ.

2.1. Школа в пределах средств, направляемых на стимулирование труда, самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера. Стимулирующий фонд расходуется на выплаты стимулирующего характера и премирование работников. Данный фонд может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

2.2. Стимулирование работника по результатам его труда есть право, а не обязанность образовательной организации и зависит от количества и качества труда работника, финансового состояния образовательной организации и других факторов, оказывающих влияние на размер стимулирования.

2.3. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа директора Школы. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах от должностного базового оклада (базовой ставки заработной платы), так и в абсолютной сумме и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей стимулирования.

2.4. Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) не образует новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.5. Стимулирующая часть заработной платы может начисляться всем сотрудникам Школы.

2.6. Стимулирующие выплаты могут осуществляться из средств:

- собственных средств Учреждения;
- бюджетные средства Московской области.

3. Критерии и показатели деятельности педагогических работников школы

3.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности педагогических работников Учреждения, указанных в таблице (приложение 1).

3.2. Приведенные в таблице критерии и показатели могут быть изменены и дополнены Учреждением по согласованию с Советом в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом Учреждения. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать педагогических работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений, учащимся труду.

3.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. При этом общая сумма баллов по всем критериям равна 100.

Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным, т.е. учреждение совместно с общественным органом управления – Советом вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию. Для измерения результативности труда работников Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

3.4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов (месяц, полугодие, год), для учета динамики образовательных достижений.

3.5. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Совета определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

3.6. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы состоит из следующих членов работников школы: директор школы, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по научно-методической работе.

3.7. Не производится назначение выплат стимулирующего характера следующим категориям учителей школы:

- не проработавшим отчетный период для назначения выплат стимулирующего характера в должности учителя;
- имеющим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде.

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат

4.1. Для определения размера стимулирующих надбавок необходимо:

- произвести подсчет баллов за месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника Учреждения.
- размер стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, запланированный на месяц текущего года разделить на общую сумму баллов педагогических работников, в результате получив денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику за месяц текущего года.

4.2. Каждый месяц текущего года ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого педагогического работника по утвержденным критериям и показателям и может быть выплачена ежемесячно, поквартально, раз в год.

5. Формы, порядок и процедуры мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников Учреждения

5.1. Для проведения мониторинга профессиональной деятельности работников школы создаётся комиссия, состоящая из членов администрации.

5.2. Комиссия готовит аналитическую информацию (протокол выставления баллов) о показателях деятельности каждого педагогического сотрудника школы, являющихся основанием для установления стимулирующих надбавок. Результаты своей работы комиссия представляет на согласование в Управляющий совет школы.

5.3. Для определения профессиональной деятельности работников школы могут быть использованы:

- анализ результатов промежуточной аттестации;
- анализ результатов КМС и административных контрольных, диагностических работ, ВПР, РДР;
- анализ результатов тематических и фронтальных проверок;
- анализ журналов;
- диагностика обучающихся и родителей;
- анализ отчетов воспитательной работы;
- анализ календарно-тематического планирования;
- посещение уроков и внеклассных мероприятий;
- аналитический отчет работника;
- собеседование;

- смотр кабинетов и закреплённых участков территории;
- анализ работы со школьной документацией и др.

6. Показатели, уменьшающие размер надбавок

Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями. Ими могут быть:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- невыполнение сметы расходов Учреждения;
- неудовлетворительная организация школьного питания;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- неудовлетворительное состояние территории Учреждения;
- необеспечение сохранности здания и имущества.

7. Прочее премирование работников

Образовательная организация может ежемесячно резервировать фиксированную сумму на выплату премий к юбилейным датам и выплату разовых доплат стимулирующего характера. Работникам могут устанавливаться премии за:

- интенсивность, высокие результаты и качество работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за активное участие в подготовке и проведении общешкольных, районных мероприятий;
- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение действует до замены новым.