

Согласовано Председателем
профкома Протокол № 1 от
30.08.2023

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МАОУ «Башкирский лицей № 136»
г.Уфы № 280/2 ОД от 30 августа 2023 г.

П О Л О Ж Е Н И Е
о порядке установления стимулирующих выплат
и премирования работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Башкирский лицей № 136 имени М.Искужина»
городского округа город Уфа Республики Башкортостан

І. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке установления стимулирующих выплат премирования работников (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 года №197-ФЗ (ред. от 27.12.2018), Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.3. Виды, условия, размеры и порядок установления стимулирующих выплат работникам МАОУ «Башкирский лицей № 136» г. Уфы (далее – Учреждение) устанавливаются руководителем Учреждения на основании решения органа самоуправления (комиссии), наделенного соответствующими полномочиями.

1.4. При определении размера премии учитывается трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы. Размер премии не зависит от стажа работы, квалификационной категории, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается, но не может быть больше премиального фонда Учреждения.

1.5. Премии выплачиваются в пределах фонда оплаты труда с учетом имеющейся экономии по итогам работы за квартал на основании представления рейтингового листа и подтверждающих документов.

1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда и включают в себя:

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

К выплатам стимулирующего характера, в том числе относятся:

- выплаты за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- выплаты молодым специалистам.

1.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах стимулирующей части утвержденного фонда оплаты труда из всех источников финансирования (бюджетных и внебюджетных).

1.8. Перечень критериев, который определяет качества профессиональной деятельности учителей, является примерным и может быть дополнен и изменен. При разработке критериев должен учитываться весь спектр профессиональной деятельности учителя.

1.9. Количество выставяемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменено в зависимости от значимости показателя. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности учителя и служит основанием для установления максимальной доплаты.

II. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников образовательной организации: в пределах утвержденных (согласованных) управлением планов финансово-хозяйственной деятельности, согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средствам, поступающим от приносящей доход деятельности.

2.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации, положениями об оплате и материальном стимулировании, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам образовательной организации, и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

2.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

2.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1.	Первая квалификационная категория	0,35
2.	Высшая квалификационная категория	0,55
3.	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
4.	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
5.	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
6.	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

2.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, – в размере 0,30 за фактическую нагрузку

в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

2.3.3.Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), – в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

2.3.4.Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), – в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

2.3.5.Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель», – в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

2.3.6.Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательной организации, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», – в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

2.3.7.Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательной организации, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательной организации, а педагогическим работникам образовательной организации при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 8.3.3-8.3.7 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.3.8.Повышающий коэффициент основным учителям I-IV классов за проверку письменных работ – в размере 0,10 от минимальной ставки заработной платы независимо от объема учебной нагрузки.

Повышающий коэффициент учителям I-IV классов, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, за проверку письменных работ не устанавливается.

Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ, кроме учителей начальных классов, – в размере 0,15 к оплате за фактическую нагрузку:

- учителям русского языка, родного языка и литературы – 0,15;

- учителям математики, иностранного языка – 0,10.

В классах с числом обучающихся менее 15 человек и при делении классов на подгруппы, оплата за проверку письменных работ производится в размере 50% от соответствующих доплат.

2.3.9.Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам – в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

2.3.10.Повышающий коэффициент за ведение документации по питанию – в размере 0,3 к оплате за фактическую нагрузку.

Повышающий коэффициент инженеру по охране труда – в размере 0,3 к оплате за фактическую нагрузку.

2.3.11.Повышающие коэффициенты к минимальной ставке заработной платы, окладу за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, независимо от объема учебной нагрузки приведены в следующей таблице:

Размеры
повышающих коэффициентов за выполнение работ, не входящих в
должностные обязанности работников *

№ п/ п	Наименование вида работ**	Размеры повышающих коэффициентов
1.	Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
2.	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,20
3.	Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	0,25-1.0
4.	Заведование учебными мастерскими	0,20

* При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к минимальной ставке заработной платы, окладу.

** Данный перечень не является исчерпывающим. По конкретным видам работ, не входящим в должностные обязанности работников, размеры выплат определяются локальными нормативными актами образовательной организации.

***Коэффициент 0,25 на усмотрение руководителя образовательной организации распределяется между учителями физической культуры.

2.3.12.Повышающий коэффициент работникам образования, отнесенным к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала – в размере до 0,10 к окладу за стаж работы более 3 лет.

2.3.13.Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотек за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности – в следующих размерах:

от 5 до 10 лет – 0,20;

от 10 до 15 лет – 0,25;

от 15 до 20 лет – 0,35;

20 лет и выше – 0,40.

2.4.Критерии для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения разрабатываются работодателем совместно с выборным профсоюзным органом учреждения или иного представительного органа работников на основании примерного перечня.

Примерный перечень оснований (критериев) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам Учреждения

№ п/п	Показатели (критерии)		Количество баллов
	Результативность деятельности педагогического работника по формированию предметных знаний и компетенций		
1.	Наличие выпускников по предмету получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ высокие баллы, в классах, в которых работает учитель	Наличие выпускников, набравших 100 баллов	10 баллов (за каждого ученика)
		Наличие выпускников, набравших более 90 баллов	5 баллов (за каждого ученика)
		Наличие выпускников, набравших более 80 баллов	1 балл (за каждого ученика)
		100% успеваемость по итогам ЕГЭ и ОГЭ	5
	Наличие выпускников по предмету получивших на итоговой аттестации в форме ОГЭ высокие баллы, в классах, в которых работает учитель	Наличие выпускников, набравших баллы выше среднего по району	
		выше на 1-5 баллов	2 балла (за каждого ученика)
		выше на 5-10 баллов	5 баллов (за каждого ученика)
		выше на 10-15 баллов	10 баллов (за каждого ученика)
		выше на 15-20 баллов	15 баллов (за каждого ученика)
		выше на 20 баллов	20 баллов (за каждого ученика)

	Обеспечение обязательности общего образования. Пропуски обучающимися уроков без уважительной причины	Отсутствие	1
	Наличие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуации	Отсутствие	1
	Наличие неуспевающих обучающихся	Отсутствие	1
2.	Результативность деятельности педагогического работника по формированию ключевых компетенций, социально значимого опыта и организационно-воспитательной деятельности		
	Участие в предметных олимпиадах	Подготовка победителя, уровень: районный	10
		муниципальный	20
		республиканский	30
		всероссийский	50
		Подготовка призёра, уровень: районный	5
		муниципальный	10
		республиканский	15
	Участие в очных всероссийских и международных конкурсах, вошедших в перечень мероприятий Министерства образования Республики Башкортостан	Подготовка победителя, уровень: всероссийский	15
		международный	20
		Подготовка призёра, уровень: всероссийский	10
		международный	15
	Участие в научно-практических конференциях в рамках Малой академии наук	Подготовка победителя, уровень: районный	4
		муниципальный	8
		республиканский	15
		всероссийский	20
		Подготовка призёра, уровень: районный	2
муниципальный	4		

	республиканский	10
	всероссийский	20
Участие в очных научно-практических конференциях («Гариповские чтения», «Искужинские чтения», «Мустаевские чтения», «Чистая наука», «Наука. Языки. Будущее» и др.)	Подготовка победителя, уровень: районный	2
	муниципальный	3
	республиканский	4
	всероссийский	10
	международный	15
	Подготовка призёра, уровень: районный	1
	муниципальный	2
	республиканский	3
	всероссийский	8
	международный	12
Участие в творческих конкурсах (чтецов, рисунков, фотографий, декоративно-прикладного творчества и др.)	Подготовка победителя, уровень: районный	2
	муниципальный	3
	республиканский	4
	всероссийский	8
	международный	10
	Подготовка призёра, уровень: районный	1
	муниципальный	2
	республиканский	3
Участие в спортивных соревнованиях	Подготовка победителя, уровень: районный	2
	муниципальный	3
	республиканский	5
	всероссийский	10
	Подготовка призёра, уровень: районный	1
	муниципальный	2
	республиканский	3
	всероссийский	8
	Уровень:	

	Наличие публикаций работ учащихся в периодических изданиях, сборниках	муниципальный	1
		республиканский	2
		всероссийский	3
	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	Наличие	1
3.	Результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника		
	Количество открытых учебных занятий (внеклассных мероприятий, мастер-классов и пр.), демонстрирующих эффективное использование современных образовательных технологий, коррекционно-развивающих методов и приемов работы	Организация	1-2
	Участие в конкурсе «Учитель года»	Участие на районном уровне	3
		Победитель, уровень районный	5
		муниципальный	10
		республиканский	15
		Призёр, уровень районный	4
		муниципальный	8
	республиканский	12	
	Обобщение позитивного опыта работы, в том числе, презентации собственной педагогической деятельности: участие в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, конкурсах методических разработок, семинарах разных уровней	Победитель, уровень районный	2
		муниципальный	3
		республиканский	4
		Призёр, уровень районный	1
		муниципальный	2
		республиканский	3
Организация и проведение работником внеклассных массовых мероприятий (предметных недель, декад, дней науки, тематических вечеров и пр.)	Организация	1-2	

	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны общественности, родителей, учащихся (благодарственные письма, положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге и др.)	Наличие	1-2
4.	Общая организация работы учителя		
	Результат работы учителя в качестве наставника молодого учителя	Отсутствие замечаний к молодому учителю	1-2
	Руководство школьным методическим объединением учителей	Эффективно, без замечаний	1-3
	Участие в курсах по подготовке будущих первоклассников	Эффективно, без замечаний	1-3
	Организация платных дополнительных образовательных услуг	Эффективно, без замечаний	1-3
	Участие в подготовке школы к новому учебному году: участие в оформлении и озеленении территории, работа на пришкольном участке, иные работы	Эффективно, без замечаний	1-3
	Участие в летней оздоровительной работе: оздоровительный центр, трудовые бригады	Эффективно, без замечаний	1-3
	Проведение тренировочных ЕГЭ, ОГЭ, итогового сочинения, итогового собеседования	Эффективно, без замечаний	1-3
	Работа в качестве организаторов ЕГЭ и ОГЭ в основной период государственной итоговой аттестации	Эффективно, без замечаний	1-3
	Организация Всероссийских и региональных проверочных работ (проведение, проверка, заполнение отчётных документов)	Эффективно, без замечаний	1-3
	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка, своевременная сдача отчётности	Эффективно	1-2
	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Наличие	1-2

	Содержание кабинета в соответствии с требованиями, предъявляемыми к учебным кабинетам	Наличие	1-2
	Своевременное и полное (оценки, пропуски, планирование и др.) заполнение электронных журналов	Эффективно, без замечаний	1-3
	Выполнение временных поручений (выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями)	Эффективно, без замечаний	1-3
	Результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя		
	Создание организационных условий, обеспечивающих качество прохождения учащихся итоговой аттестации (9, 11 классы)	Эффективно	1-3
	Классное руководство в 1, 9, 11 классах (сложность, объём работы)	Эффективно, без замечаний	1-3
	Организация информационного взаимодействия с родителями учащихся на предмет результатов успеваемости и посещаемости ребенка	Эффективно, без замечаний	1-3
5.	Отсутствие пропусков учащимися уроков и опозданий без уважительной причины	Эффективно	1
	Эффективная работа классного руководителя по совершенствованию материально-технической базы кабинета	Эффективно	1-3
	Отсутствие учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	Эффективно	1
	Охват учащихся класса горячим питанием в течение учебного года	1-4 классы – при уровне не менее 80%; 5-7 классы – при уровне не менее 60%;	1-3

		8-9 классы – при уровне не менее 40%; 10-11 классы – при уровне не менее 30%	
	Организация и проведение мероприятий, направленных на воспитание нравственных чувств, убеждений, этического сознания у обучающихся, экологической культуры, культуры здорового и безопасного образа жизни, гражданственности, патриотизма, уважения к правам, свободам и обязанностям человека, социальной ответственности и компетентности, трудолюбия, сознательного творческого отношения к образованию, труду и жизни, подготовка к сознательному выбору профессии, ценностного отношения к прекрасному, формирование основ эстетической культуры	Проведение	1-3
	Формирование благоприятного психологического климата в классе	Эффективно	1
	Организация дежурства класса по школе	Эффективно	1
	Обеспечение выполнения учащимися требований к школьной форме	Эффективно	1

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ЛИЦЕЯ, КРОМЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (УЧИТЕЛЕЙ), ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

№	Наименование должности	Критерии	Баллы
1.	Заместитель директора по УВР	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	1-20
		Инициирование к участию в инновационной деятельности – ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий	1-20

	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	1-20
	Положительная динамика качества обученности учащихся по результатам аттестации (ЕГЭ, ГИА, независимая оценка качества образования и т.п.)	1-20
	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости и качества обученности в сравнении с предыдущим периодом	1-20
	Участие учащихся в районных, городских, региональных, всероссийских олимпиадах, конкурсах, смотрах, соревнованиях	1-20
	Обеспечение эффективного участия педагогов лицея в конкурсах различного уровня и представление школы на районных, городских, республиканских, всероссийских мероприятиях	1-20
	Организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)	1-20
	Сохранение контингента обучающихся	1-20
	Формирование благоприятного психологического климата в коллективе	1-20
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении	1-20
	Состояние отчетности, документооборота в учреждении	1-20
	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	1-20
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1-20
	Постоянная организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни в школе	1-20
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лицея у общественности, обучающихся,	1-20

		родителей. Инициатива и реализация творческих идей	
		Проведение на высоком уровне общественно-значимых мероприятий	1-20
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам ведения документации	1-20
		Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями Выступление на родительских собраниях. Участие в проведении дней открытых дверей	1-20
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, своевременное составление и сдача отчетов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации и. т. д.)	1-20
		Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1-20
2.	Заместитель директора по АХЧ	Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни	1-10
		Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе, энергосбережение и экономия воды	1-10
		Своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.	1-10
		Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	1-10
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1-10
		Своевременная и качественная работа по устранению последствий ЧС	1-10
3.	Педагог – библиотекарь	Отсутствие замечаний на обеспечение библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет,	1-10

		организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов)	
		Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра	1-10
		Участие в научно-исследовательской и методической работе	1-10
		Участие в общешкольных и районных мероприятиях	1-10
		Оформление тематических выставок	1-10
		Положительная динамика читательской активности обучающихся	
4.	Педагог – психолог, социальный педагог	Позитивная динамика результатов коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	1-3
		Повышение доли воспитанников, показывающих положительную динамику уровня воспитанности	1-3
		Участие в мероприятиях, направленных на развитие социальных инициатив, реализацию социальных проектов и программ	1-3
		Участие в методической работе лица: методическое объединение учителей, педагогические советы, семинары	1-3
		Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике возникновения конфликтов между учащимися	1-3
		Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительных причин	1-3
		Эффективная организация учебно-воспитательного процесса, охраны жизни и здоровья воспитанников	1-3
		Отсутствие замечаний на несвоевременное оказание социальной помощи и поддержки участников образовательного процесса	1
		Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни	1

		и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе, соблюдению норм физиологического питания	1
		Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями Выступление на родительских собраниях Участие в проведении дней открытых дверей	1
		Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1
		Трансляция педагогического опыта через выступление на конференциях, форумах, семинарах, педагогических советах Лицейский уровень	1
		Районный уровень	2
		Городской уровень	3
		Республиканский уровень	4
		Трансляция педагогического опыта через открытые занятия для родителей, учителей Лицейский уровень	1
		Районный уровень	2
		Городской уровень	3
		Республиканский уровень	4
		Участие в конкурсах профессионального мастерства. Участие на районном уровне	1
		Победа на районном уровне	2
		Победа на городском уровне	3
		Победа на республиканском уровне	4
		Призовое место на районном уровне	1
		Призовое место на городском уровне	2
		Призовое место на республиканском уровне	3
5.	Секретарь	Качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.	1-15

		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам ведения документации, закрепленной согласно номенклатуре лица	
		Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции, приказов и распоряжений директора до исполнителей	1-15
		Своевременное и достоверное предоставление статистических данных в вышестоящие организации	1-15
		Своевременное и качественное исполнение требований вышестоящих организаций	1-15
		Содействие в организации различных общешкольных мероприятий	1-15
6.	Председатель профкома, уполномоченный профкома по охране труда	Содействие стабильной работе коллектива	1-5
		Выполнение общественно значимой для лица работы	1-5
		Активное участие в мероприятиях различного уровня и др.	1-5
7.	Дворник	Отсутствие замечаний по качеству работы	1-5
		Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил	1-5
		Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1-5
		Содержание территории лица в соответствии с требованиями СанПин	1-5

III. Организация деятельности Комиссии

3.1. Решение о выплате премии работникам принимается руководителем по согласованию с комиссией по распределению премиального фонда и оформляется приказом по Учреждению.

3.2. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Педагогического совета, которое утверждается приказом по Учреждению.

3.3. Состав комиссии в количестве 3-5 человек избирается на заседании педагогического совета и утверждается на общем собрании коллектива.

3.4. В состав Комиссии могут входить члены администрации Учреждения, профсоюзной организации, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом сотрудники.

3.5.Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.6.Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

3.7.Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц.

3.8.Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, директором Учреждения.

3.9.Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.

3.10.Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

3.11.Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

3.12.Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

3.13.Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

3.14. К компетенции Комиссии относятся:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности для педагогических работников.
- подсчет баллов, полученных работниками в сводной таблице;
- определение денежного веса одного балла;
- расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного работника за отработанный период;
- оформление протокола произведенного расчета выплат стимулирующего характера.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

4.1.Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов:

- а) вычисление суммы баллов, полученных педагогом
- б) вычисление стоимости одного балла по формуле: общий стимулирующий фонд педагогов делится на сумму баллов всех педагогов.

4.2.Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», устава Учреждения;

- за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности детей;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования;
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы Учреждения;
- при нарушении правил ведения документации.