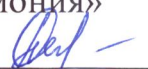


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ «ГАРМОНИЯ»
ЛАИШЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН»



СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МБОУ «Многопрофильный лицей
«Гармония»

 А.О. Сулейманова
« 07 » декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Многопрофильный
лицей «Гармония»

 М.С. Сагдиева
« 07 » декабря 2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ И СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
МБОУ «МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ «ГАРМОНИЯ»**

Рассмотрено и одобрено
на заседании
Педагогического совета
Протокол № 2
от 07.12.2024 г.

с. Песчаные Ковали
2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Премияльный фонд формируется за счет части средств стимулирующего фонда оплаты труда, экономии средств фонда оплаты труда и внебюджетных средств.

1.2. Стимулирующий фонд формируется за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда.

1.3. Положение о премировании и стимулировании работников МБОУ «Многопрофильный лицей «Гармония» (далее – Положение,) устанавливает порядок, перечень и условия осуществления выплат премий и выплат стимулирующего характера (далее - выплаты).

1.4. Целью премирования и стимулирования работников является материальное поощрение работников за качественное исполнение функциональных обязанностей, мотивация работников к качественному труду и развитие творческой активности, инициативы.

1.5. Выплаты могут устанавливаться в виде премий, стимулирующих надбавок.

1.6. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты, определенного в п.1.1., 1.2. настоящего Положения и в соответствии с порядком, установленным настоящим Положением 2.

2. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЯ

2.1. Размер выплат определяется приказом директора лицея, который издается на основании решения комиссии по распределению премий и стимулирующих выплат (далее - комиссия).

2.2. В состав комиссии входят:

- директор лицея и его заместители;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- 2-3 рядовых члена коллектива.

Комиссия избирается общим собранием работников и оформляется приказом директора лицея.

2.3. Предложения по конкретным размерам премирования готовятся администрацией лицея и выносятся на обсуждение комиссии в соответствии с п.3 настоящего Положения. Выплаты премий устанавливаются по результатам работы за полугодие, год или по окончании определенного вида работы, порученной работнику, и

определяются в абсолютном и (или) процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы). Члены комиссии могут вносить свои предположения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с п.3 настоящего Положения с учетом критериев и показателей эффективности деятельности конкретного работника (в баллах) по аналитическим материалам, представленным администрацией лица в комиссию. Конкретный размер балла устанавливается в зависимости от размера средств стимулирующего фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера (в виде стимулирующих надбавок) устанавливаются по результатам прошедшего полугодия и учебного года.

3. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ И НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Основным условием премирования и выплат стимулирующего характера является добросовестное исполнение работником своих производственных обязанностей. Нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении устава лица, правил внутреннего распорядка, других нормативных актов, зафиксированные приказом по лицу, служат основанием для лишения премии. Работники, получившие взыскания, лишаются премии на весь срок действия взыскания.

3.2. Размер премий и стимулирующих выплат зависят от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса

3.3. Работники могут поощряться:

3.3.1. премией к юбилейным датам лица,

3.3.2. единовременными поощрительными выплатами к юбилейным датам работника (начиная с 50 лет, через каждые 5 лет и в связи с уходом на пенсию);

3.3.3. единовременными поощрительными выплатами к праздникам;

3.3.4. единовременными поощрительными выплатами за большой личный вклад в проведение мероприятий;

3.3.5. единовременными поощрительными выплатами за участие в конкурсах профессионального мастерства. При этом оценивается совокупный вклад работника в совершенствование работы лица.

4. КРИТЕРИИ ПРЕМИРОВАНИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Перечень оснований установления премий и стимулирующих выплат для педагогических работников:

4.1.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (положительная динамика в овладении учащимися знаниями, умениями, навыками, предметными и метапредметными компетенциями, выявленная в ходе государственной итоговой аттестации, единого государственного экзамена, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений учащихся);
- в сохранении и укреплении здоровья учащихся; - в сохранении контингента учащихся.

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

4.1.3. 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).

4.1.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий школьного, муниципального, регионального и других уровней.

4.1.5. Представление опыта на районном, областном и федеральном уровнях.

4.1.6. 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;
- участие в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на районном, областном и федеральном уровнях.

4.1.7. Отсутствие обоснованных обращений к администрации лица со стороны учащихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся по поводу качества преподавания и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.

4.1.8. Качественное выполнение должностных инструкций.

4.1.9. Выполнение учебного плана и образовательных программ.

4.1.10. Содержание в порядке библиотечного фонда.

4.1.11. Санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работа по наполнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в учебно-воспитательном процессе.

4.1.12. Дежурство работников по лицу.

4.1.13. Ведение школьной и другой документации.

4.1.14 Награждения отраслевыми и государственными наградами.

4.1.15. Конкретные показатели эффективности деятельности педагогических работников содержатся в Приложении №1 «Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников» к настоящему Положению.

4.2. Перечень оснований установление премией и стимулирующих выплат для классных руководителей:

4.2.1. Качественное выполнение функций классного руководителя:

- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;
- обеспечение контроля за организацией горячего питания среди учащихся в классе (процент учащихся, получающих горячее питание);
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, профилактика вредных привычек и др.);
- проведение работы по профилактике правонарушений среди учащихся (сокращение числа учащихся, 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 (законными представителями) несовершеннолетних учащихся;
- качественная работа с документами (подготовка отчетов; заполнение журналов; ведение личных дел; проверка дневников учащихся и др.).

4.2.2. Конкретные показатели эффективности деятельности педагогических работников содержатся в Приложении №2 «Критерии и показатели эффективности деятельности классного руководителя» к настоящему Положению.

4.3. Перечень оснований установления премий и стимулирующих выплат для административного персонала:

4.3.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (исполнение муниципального задания, положительная динамика в овладении учащимися знаниями, умениями, навыками, предметными и метапредметными компетенциями, выявленная в ходе государственной итоговой аттестации, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений учащихся);

- в сохранении и укреплении здоровья учащихся;

- в сохранении контингента учащихся.

4.3.2. Участие в экспериментальной и инновационной деятельности.

4.3.3. Участие в мероприятиях, проводимых на муниципальном, региональном, федеральных уровнях.

4.3.4. Личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса.

4.3.5. Внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы.

4.3.6. Эффективный контроль за ходом учебно-воспитательного процесса.

4.3.7. Качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации.

4.3.8. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий органов, осуществляющих управление в сфере образования. 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.).

4.3.9. Отсутствие обоснованных жалоб на лиц со стороны учащихся и их родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся.

4.3.10. Низкий уровень травматизма в лицее.

4.3.11. Эффективность управления лицеем, которая определяется на основе конкретных показателей эффективности деятельности административного персонала в Приложении №3 «Критерии и показатели эффективности деятельности заместителя директора» к настоящему Положению.

4.4. Перечень оснований установления премий и стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу лицея:

4.4.1. состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;

4.4.2. своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение требований охраны труда;

4.4.3 содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;

4.4.4. отсутствие обоснованных жалоб;

4.4.5. конкретные критерии и показатели эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала содержатся в Приложении №4, обслуживающего персонала – в Приложении №5.

4.5. Премирование и (или) стимулирование директора лицея осуществляется приказом Управления образования Лаишевского муниципального района.

Исп.: В. Н. Богаткина