

Согласовано
общим собрание трудового
коллектива протокол №1 от
05.02.2019

Согласовано
педагогическим советом
протокол №1 от 04.02.2019

Согласовано
родительским комитетом
протокол №1 от 05.02.2019

Согласовано
профсоюзным комитетом
протокол №1 от 05.02.2019

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора Государственного бюджетного
нетипового общеобразовательного учреждения
«Республиканский лицей-интернат «Эрудит» –
центр для одаренных детей»

Министерства образования и науки
Донецкой Народной Республики
от «05» февраля 2019 г. № 26

Директор
«Эрудит» О.Г. Радионова
«05» февраля 2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ СОТРУДНИКОВ

Государственного бюджетного нетипового общеобразовательного учреждения
«Республиканский лицей-интернат «Эрудит» – центр для одаренных детей»
Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании сотрудников является локальным нормативным актом Государственного бюджетного нетипового общеобразовательного учреждения «Республиканский лицей-интернат «Эрудит» – центр для одаренных детей» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики (далее – Лицей), регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования сотрудников (установление необязательных надбавок, премий). Положение разработано в соответствии с Уставом Государственного бюджетного нетипового общеобразовательного учреждения «Республиканский лицей-интернат «Эрудит» – центр для одаренных детей» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики и действующим законодательством о труде.

1.2. Цель стимулирования – повысить качество оказания образовательных услуг в учреждении, обеспечить зависимость оплаты труда от конечных результатов работы, мотивировать сотрудников к достижениям в профессиональной деятельности по следующим направлениям:

- а) за разработку и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения;
- б) за развитие научно-познавательной деятельности школьников (качественная подготовка к олимпиадам, НПК, конкурсам, выставкам и т.д.);
- в) на разработку и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и т.д.;
- г) на осуществление научно-методического или практического проекта;
- д) на повышение уровня квалификации – предоставление возможности участия в работе государственного или международного семинара, конференции;
- е) за образцовое выполнение служебных обязанностей;
- ж) за сложность и напряженность работы;

з) за работу в условиях чрезвычайной ситуации;
и) за выполнение дополнительных обязанностей и поручений, не связанных с основной деятельностью.

1.3. Материальным стимулированием работников Лицея является: установление персональных надбавок и премирование.

1.4. Определением размера материального стимулирования сотрудников Лицея занимается комиссия по стимулирующим выплатам.

1.4.1. Комиссия по стимулирующим выплатам создается из представителей администрации и членов коллектива Лицея. Персональный состав комиссии и председатель комиссии определяются и утверждаются приказом директора Лицея.

1.4.2. Комиссия формируется на каждый учебный год из лиц, которые заинтересованы принять участие в деятельности комиссии. Количественный состав комиссии – не менее 3 человек.

1.4.3. Задачами комиссии по стимулирующим выплатам являются проведение рейтинга учителей и других сотрудников в соответствии с Положением о материальном стимулировании сотрудников Лицея в соответствии с достигнутым рейтингом и в пределах выделенного финансирования.

1.4.4. Комиссия является коллегиальным органом, принимающим окончательное решение в рамках своей компетенции.

1.4.5. Члены комиссии осуществляют свою деятельность безвозмездно на общественных началах.

2. Распределение фонда материального стимулирования

2.1. Источником средств для материального стимулирования являются:

а) стимулирующий фонд;

б) текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода.

2.2. Установление персональных надбавок за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей сотрудников производится на определенный период (не более года) на основании приказа директора Лицея по согласованию с профсоюзным органом при наличии у Лицея финансовых возможностей.

2.3. Надбавки за сложность и напряженность труда выплачиваются членам коллектива Лицея за определенный период работы, проводимой в тяжелых, неблагоприятных условиях, либо за работу, требующую напряжения физических и моральных сил, связанную со стрессами и нервными перегрузками.

2.4. Премии за качественные показатели труда и за конкретные достижения – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижения плановых результатов труда Лицея.

Премирование может быть индивидуальным, отмечающим особую роль отдельных сотрудников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективным при достижении общих положительных результатов Лицея. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

2.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютных величинах или процентном соотношении к ставке заработной платы в соответствии с действующим законодательством Донецкой Народной Республики.

2.6. Условия выплаты стимулирующего характера:

2.6.1. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим положением, устанавливаются приказом директора Лицея на основе решения комиссии по стимулирующим выплатам.

2.6.2. Стимулирующие выплаты в месяц устанавливаются по совокупному баллу и определяется конкретная сумма выплат для каждого сотрудника, исходя из финансовых возможностей Лицея (приложение 1).

2.6.3. Размер стимулирующей выплаты конкретного сотрудника Лицея может быть снижен или ее выплата может быть прекращена до истечения определенного Положением срока в следующих случаях:

а) при ухудшении показателей работы;

- б) при нарушении трудовой дисциплины;
- в) при предоставлении недостаточной, ошибочной или умышленно неверной информации;
- г) при невыполнении приказов, распоряжений, требований директора Лицея.

2.7. Изменение размеров стимулирующих выплат сотрудникам Лицея:

2.7.1. Комиссия в течение года по мере необходимости рассматривает вопросы об изменении размеров стимулирующих выплат.

2.7.2. Размер стимулирующих выплат сокращается:

- а) за нарушение трудовой дисциплины до 100%;
- б) за нарушение исполнительской дисциплины до 30%;
- в) за нарушение Устава Лицея до 50%.

2.8. Директор Лицея и его заместители за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей, сложность и напряженность труда получают стимулирующие выплаты на основании приказа Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики.

3. Порядок премирования

3.1. Премии выплачиваются сотрудникам на основании приказа директора Лицея с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком определения размера выплаты. К приказу прилагается протокол заседания комиссии по стимулирующим выплатам.

3.2. В число лиц, имеющих право на премии, входят все сотрудники Лицея, включая совместителей.

3.3. Предложения по количественным показателям премий представляются администрацией Лицея собранию трудового коллектива. После обсуждения итогов деятельности сотрудников за обсуждаемый период, члены трудового коллектива Лицея вносят предложения об изменении показателей.

3.4. Комиссия по стимулирующим выплатам принимает решение о премировании сотрудников по результатам работы за определенный период.

4. Периоды и сроки премирования

4.1. Периоды премирования могут устанавливаться по итогам работы: за месяц, за учебный год, за четверть, за триместр (квартал). Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными праздниками.

5. Условия премирования

5.1. Основным условием премирования сотрудников является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя оценивания деятельности сотрудниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

5.2. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок, при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава Лицея, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые сотрудник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа лиц, имеющих право на премии по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

6. Показатели для премирования

6.1. Показатели для премирования формируются комиссией по стимулирующим выплатам Лицея в разрезе должностей сотрудников.

6.2. Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов, которое может быть установлено по соответствующему показателю.

7. Порядок определения размера премии

7.1. Методика определения персонального размера премии сотрудникам позволяет учесть трудовой вклад сотрудника, а также качество и результаты работы каждого сотрудника.

7.2. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

7.3. При определении персонального размера премии сотрудника по итогам отчетного периода:

а) определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения (подтверждается служебной запиской с расчетом бухгалтерии Лицея);

б) по результатам контроля для каждого сотрудника комиссией по стимулирующим выплатам определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма.

7.4. Максимальный размер премии, начисляемой сотруднику Лицея, не ограничен.

8. Работа комиссии в летнее время

8.1. Для определения размера материального стимулирования сотрудников в летнее время комиссия собирается в составе не находящихся в отъезде в период отпуска членов без отзыва членов комиссии из отпуска.

Приложение 1 к Положению о материальном
стимулировании сотрудников Лицея

Критерии оценки деятельности учителей Лицея

№ п/п	Показатели	Примерное количество баллов
1	2	3
Учебные достижения обучающихся за рассматриваемый период		
1.	Динамика успеваемости обучающихся	2
2.	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников (ЕГЭ, ГИА): При показателе выше среднего по Донецкой Народной Республике При отсутствии обучающихся, получивших неудовлетворительные оценки	3 2
3.	Динамика количества и % участия обучающихся в предметных олимпиадах по отношению к предыдущему году	5
4.	Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах и иных конкурсах	20
5.	Динамика количества и % обучающихся, участвующих в подготовке творческих работ (проектов, исследований и т.д.) по предмету по отношению к предыдущему периоду	5
6.	Результативность участия творческих работ (указанных в п.5) в различного уровня конкурсах	20
7.	Качество знаний обучающихся (позитивная динамика уровня обученности обучающихся за предыдущие годы): По результатам внутрилицейских контрольных срезов, и промежуточной аттестации По результатам срезов знаний обучающихся на республиканском уровне	2 3
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам		
1.	Наличие различных форм внеклассной работы, осуществляемых учителем	2
2.	Количество и % обучающихся, участвующих во внеклассной работе, осуществляемых учителем	2
3.	Результативность внеурочной деятельности по развитию одаренных детей (конференции, конкурсы, концерты, другие интеллектуальные	2
Работа по набору обучающихся в Лицей		
1.	Работа с учителями и обучающимися общеобразовательных организаций Донецкой Народной Республики в вопросах обучения в Лицее	5
2.	Количество и % обучающихся, поступивших в Лицей, предварительно сотрудничавших с учителем	5
Использование современных образовательных технологий, обобщение и распространение собственного педагогического опыта		
1.	Степень использования современных педагогических и информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности	10
2.	Участие в педагогических экспериментах	1
3.	Распространение собственного положительного педагогического опыта	10
4.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб родителей	1
5.	Создание условий для реализации образовательной программы	5
6.	Эффективность методического сопровождения реализации ОП	10

Критерии установки надбавок работникам Лицея

Совокупная значимость всех критериев начисляется в баллах; 1 балл приравнивается к 2%.
Надбавки устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

Категории сотрудников	Показатели	Количество баллов
1	2	3
Заместитель директора по УВР	1. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся 2. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса 3. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении лицеем (научно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) 4. Сохранение контингента обучающихся 5. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса 6. Интенсивность и напряженность работы в условиях ненормированной рабочей недели	5-25 баллов 5-25 баллов 5-25 баллов 5-25 баллов 5-25 баллов 5-30 баллов
Заместитель директора по ВР	1. Высокий уровень организации и проведения воспитательной работы 2. Высокий уровень организации деятельности воспитателей и помощников воспитателей 3. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении лицеем (органы ученического самоуправления и т.д.) 4. Сохранение контингента обучающихся 5. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса 6. Интенсивность и напряженность работы в условиях ненормированной рабочей недели	5-25 баллов 5-25 баллов 5-25 баллов 5-25 баллов 5-25 баллов 5-30 баллов
Заместитель директора по НР, МР, НМР	1. Высокий уровень организации и ведения научно-методической работы 2. Высокий уровень организации деятельности центра для одаренных детей 3. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении лицеем (научно-методический совет, методические объединения и т.д.) 4. Высокий уровень организации и проведения интеллектуальных соревнований в Лицее 5. Высокий уровень организации и проведения участия обучающихся в интеллектуальных соревнованиях 6. Высокий уровень организации аттестации педагогов Лицея 7. Интенсивность и напряженность работы в условиях ненормированной рабочей недели	5-25 баллов 5-30 баллов 5-25 баллов 5-25 баллов 5-25 баллов 5-25 баллов 5-30 баллов

Заместитель директора по ХЧ, экономике	<p>1. Высокое качество и быстрота заключения договоров, ведения материального учета, сохранности мебели и оборудования, ведения деловой документации, решения экономических вопросов</p> <p>2. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p> <p>3. Качество управления техническим персоналом</p> <p>4. Интенсивность и напряженность работы в условиях ненормированной рабочей недели</p> <p>5. За осуществление мероприятий по экономии энергоресурсов</p>	<p>5-25 баллов</p> <p>5-25 баллов</p> <p>5-25 баллов</p> <p>5-25 баллов</p> <p>5-25 баллов</p>
Учитель Педагог дополнительного образования Методист	<p>1. Руководство методическим объединением</p> <p>2. Участие в творческих группах</p> <p>3. Выполнение педагогических исследований</p> <p>4. Внеклассная работа в выходные дни</p> <p>5. Подготовка обучающихся к олимпиадам, конкурсам, турнирам</p> <p>5. Подготовка обучающихся к ГИА, ЕГЭ</p> <p>6. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей и сопровождение обучающихся</p> <p>7. Доплата за заведование кабинетом, мастерскими и спортивным залом</p>	<p>1-10 баллов</p> <p>1-20 баллов</p> <p>1-30 баллов</p> <p>1-15 баллов</p> <p>1-30 баллов</p> <p>1-15 баллов</p> <p>1-15 баллов</p> <p>1-15 баллов</p>
Педагог-психолог	<p>1. Интенсивность и напряженность работы в условиях ненормированной рабочей недели</p> <p>2. Результативность работы по социализации обучающихся</p> <p>3. За работу по подготовке обучающихся к интеллектуальным соревнованиям</p>	<p>5-25 баллов</p> <p>5-25 баллов</p> <p>5-30 баллов</p>
Врач	<p>1. Интенсивность и напряженность работы в условиях ненормированной рабочей недели</p> <p>2. Результативность работы по обследованию и оздоровлению обучающихся</p> <p>3. Высокий уровень организации питания обучающихся</p>	<p>5-25 баллов</p> <p>5-25 баллов</p> <p>5-25 баллов</p>
Медицинская сестра, старшая медицинская сестра, медицинская сестра по организации диетического питания	<p>1. Интенсивность и напряженность работы в условиях ненормированной рабочей недели</p> <p>2. Результативность работы по обследованию и оздоровлению обучающихся</p> <p>3. Высокий уровень организации питания обучающихся</p>	<p>5-25 баллов</p> <p>5-25 баллов</p> <p>5-25 баллов</p>
Деловод, секретарь	<p>1. Интенсивность и напряженность работы в условиях ненормированной рабочей недели</p>	<p>5-30 баллов</p>
Лаборант	<p>1. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей</p> <p>2. Доплата за тяжелые и вредные условия труда</p>	<p>5-25 баллов</p> <p>5-15 баллов</p>
Библиотекарь	<p>1. За эффективную работу по сохранности библиотечного фонда</p> <p>2. Интенсивность и напряженность работы в условиях ненормированной рабочей недели</p> <p>3. Координация работы библиотечно-информационного центра (наполнение сайта, блога)</p>	<p>1-10 баллов</p> <p>5-25 баллов</p> <p>5-25 баллов</p>

Главный бухгалтер	1. Интенсивность и напряженность работы 2. Высокое качество ведения бухгалтерского учета 3. За качественное ведение документооборота	5-30 баллов 10-50 баллов 10-70 баллов
Бухгалтер	1. Интенсивность и напряженность работы 2. Высокое качество ведения бухгалтерского учета 3. За качественное ведение документооборота	5-30 баллов 10-50 баллов 10-70 баллов
Сторож	1. За эффективное обеспечение пропускного режима	5-25 баллов
Водитель	1. Интенсивность и напряженность работы 2. За сохранность транспортных средств Лицея	5-25 баллов
Председатель ПК	1. За активное участие в осуществлении социального партнерства 2. Интенсивность и напряженность работы	5-40 баллов 5-25 баллов
Помощник воспитателя	1. Интенсивность и напряженность работы 2. Поддержание благоприятного психологического климата среди обучающихся, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5-25 баллов 5-25 баллов
Инженер-программист Инженер по охране труда Рабочий по обслуживанию здания Уборщица Младшая медсестра Дворник Кастелянша Швея	1. Интенсивность и напряженность работы	5-25 баллов

Приложение 2 к Положению о материальном стимулировании сотрудников Лицея

Показатели премирования

Должность	Показатели	Максимальное количество баллов
Зам. по УВР	1. Уровень образования и квалификации педагогических кадров 2. Организация работы по охране прав детей 3. Сохранность здоровья обучающихся 4. Эффективность управления Лицеём 5. Доступность и открытость информации о деятельности Лицея	1-30 баллов 1-30 баллов 1-30 баллов 1-30 баллов 1-30 баллов
Зам. по ВР	1. Уровень образования и квалификации воспитателей 2. Организация работы по охране прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей 3. Сохранность здоровья обучающихся 4. Эффективность управления общежитием Лицея	1-30 баллов 1-30 баллов 1-30 баллов 1-30 баллов
Зам. по НР, МР, НМР	1. Уровень научно-методической работы с педагогическими кадрами 2. Организация работы по участию обучающихся в интеллектуальных соревнованиях 3. Эффективность управления центром для одаренных детей 4. Эффективность управления Лицеём 5. Доступность и открытость информации о деятельности Лицея	1-30 баллов 1-30 баллов 1-30 баллов 1-30 баллов 1-30 баллов
Зам. по ХЧ, экономике	1. Решение экономические вопросы, сохранность материально-технической базы 2. Доступность и открытость информации о деятельности Лицея	1-30 баллов 1-30 баллов
Учитель, педагог дополнительного образования Методист	1. Сохранность контингента обучающихся, набор обучающихся 2. Качество реализации программ дополнительного образования 3. Сохранность здоровья обучающихся 4. Доступность и открытость информации о деятельности Лицея	1-20 баллов 1-20 баллов 1-20 баллов 1-20 баллов
Педагог-психолог	1. Эффективность организации процесса психологической поддержки обучающихся	1-20 баллов
Врач	1. Эффективность организации процесса медицинского обслуживания обучающихся Лицея	1-20 баллов
Медицинская сестра, старшая медицинская сестра, медицинская сестра по организации диетического питания	1. Эффективность организации процесса медицинского обслуживания обучающихся Лицея	1-20 баллов

Деловод, секретарь	1. Качественное ведение документооборота и деловой документации Лицея	1-20 баллов
Лаборант	1. Качественное выполнение возложенных обязанностей	1-10 баллов
	2. Качественное выполнение дополнительных обязанностей, не связанных с основными должностными обязанностями	1-10 баллов
Библиотекарь	1. Обеспеченность образовательного учреждения информационными и учебными материалами в соответствии с реализуемыми образовательными программами	1-20 баллов
	2. Полнота информации о деятельности Лицея в сети интернет	1-20 баллов
Главный бухгалтер	1. Финансово-экономические показатели деятельности Лицея	1-50 баллов
Бухгалтер	1. Финансово-экономические показатели деятельности Лицея	1-20 баллов
Сторож	1. Качественное выполнение возложенных обязанностей	1-20 баллов
Водитель	1. Качественное выполнение возложенных обязанностей	1-20 баллов
Председатель ПК	1. Качественное выполнение возложенных обязанностей	1-20 баллов
Помощник воспитателя	1. Качественное выполнение возложенных обязанностей	1-20 баллов
Инженер-программист Инженер по охране труда Рабочий по обслуживанию здания Уборщица Младшая медсестра Дворник Кастелянша Швея	1. Качественное выполнение возложенных обязанностей	1-20 баллов