

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Лицей №131» Вахитовского района г. Казани
(МАОУ «Лицей №131»)**

ПРИНЯТО
протоколом Общего собрания (конференции)
работников лицея
Лица от 09.01.2024 № 2

УТВЕРЖДАЮ
Приказ № 25-О от «31» января 2023г .
Директор А.Б.Хабибуллина

ПОЛОЖЕНИЕ №203

**об использовании премиальной части фонда оплаты труда
работников МАОУ «Лицей №131»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об использовании премиальной части оплаты труда (далее – Положение) разработано в соответствии:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Законом №273 от 30.12.2012«Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Исполнительного комитета муниципального образования города Казани от 3 июля 2018 г. N 3854 "Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций г. Казани" (с изменениями и дополнениями от 18.01.2023 №110)
- Положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан;
- Положением о системе оплаты труда работников МАОУ «Лицей №131» (с изменениями приказ от 31.01.2024 №25-О) ;
- Положением о критериях оценки эффективной деятельности работы педагогов МАОУ «Лицей №131»
- Уставом МАОУ «Лицей №131»;
- Коллективным договором МОУ «Лицей №131» и определяет порядок формирования, условия и критерии премирования работников МАОУ «Лицей №131», (далее - Лицей).

1.2. Действие Положения направлено на развитие творческой инициативы работников и дополнительные стимулирования передового педагогического опыта.

1.3. Результатом использования данного Положения должно явиться создание благоприятных условий для повышения качества и результатов трудовой деятельности в учебно-воспитательном процессе.

1.4. Ответственность за исполнение Положения возлагается на директора Лицей.

1.5. Положение проходит согласование с первичной профсоюзной организацией Лицей, рассматривается на педагогическом Совете Лицей и утверждается приказом директора.

2. Формирование фонда премирования

2.1. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за квартал, в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иными основаниями.

2.2. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются настоящим Положением и коллективным договором.

2.3. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников учреждения, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за неаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера.

2.4. Фонд экономии заработной платы также может использоваться на премиальные выплаты работникам Лицея.

3. Порядок премирования работников

3.1. Премирование работников Лицея производится по схеме - 1 раз в квартал по итогам работы за истекший период;

3.2. В соответствии со специальной шкалой учета дополнительного премирования работников школы:

- за участие в подготовке и проведении открытых мероприятий районного, городского республиканского масштабов;
- за особые успехи в работе, отмеченные благодарностями администрации, оформленные приказом по школе;
- за выполнение общественных работ, перечисленных выше (в составе комиссий, оргкомитетов по проведению общешкольных мероприятий и т.д.)
- за выполнение экстренных работ, не предусмотренных должностными обязанностями работника.

4. Основные критерии оценки труда педагогических работников

4.1. Размеры премий определяется количеством набранных баллов согласно таблице в п. 3.2. Количество баллов определяется администрацией лицея на основании анализа работы за квартал, составленного заместителями директора по каждому критерию. Набранное количество баллов у каждого учителя умножается на долю отработанных дней (без больничных). Размер премиального фонда для педагогического состава делится на суммарное количество баллов, набранное всеми учителями лицея и, таким образом, определяется цена одного балла. Размер премии каждого учителя - произведение количества баллов у данного учителя на цену одного балла. Размер премии не зависит от нагрузки учителя. Распределение премии согласовывается с председателем профсоюзного комитета.

4.2. Учитываются следующие основные показатели деятельности педагога:

Критерий	Порядок расчета
Соответствие деятельности учителя требованиям законодательства в сфере образования (наличие рабочих программ, выполнение программы, отсутствие объективных жалоб со стороны родителей, учеников, общественности и работников образовательного учреждения)	Наличие нормативных документов (рабочие программы- 1 балл; выполнение программы-1 балл) – 2 балла; При отсутствии жалоб - 2 балла; при наличии конфликтной ситуации, решение которой требует вмешательства администрации или жалобы -0 баллов. Если учитель самостоятельно решил конфликтную ситуацию без привлечения администрации, то жалоба не считается.

- отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками во время образовательного процесса	При наличии – 0 баллов, отсутствие – 3 балла
Квалификационный уровень педагогических работников	За прохождение аттестации в премиальный период с повышением или подтверждением категории (высшей или первой)- 2 балла
Система работы с педагогами, способствующая их профессиональному росту (диагностика и мониторинг уровня профессионального мастерства, инновационные и дифференцированные формы работы с педагогами, разработка и публикация методических рекомендаций, организация семинаров, работа руководителей МО)	Целостность и качественное функционирование методического объединения (система мониторинга уровня профессионального мастерства + инновационные и дифференцированные формы работы с педагогами + разработка и публикация методических рекомендаций, пособий) - 4 балла; Система мониторинга уровня профессионального мастерства + инновационные и дифференцированные формы работы с педагогами - 3 балла; Мониторинг уровня профессионального мастерства педагогов - 2 балла; Наличие отдельных форм и способов организации методической работы – 1 балл;
Результаты ЕГЭ и ОГЭ	Для учителей русского языка, математики, татарского языка - в зависимости от среднего балла от 2 до 4 баллов Для предметников по выбору при наличии 40% сдающих в зависимости от среднего балла от 2 до 4 баллов
Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, ШНО, бизнес компаний, организация и проведение региональных НПК учащихся, предметных конкурсов)	реализация 3-х и более проектов, или наличие музея, или проведение НПК регионального и муниципального уровней – 5 баллов; 2-х проектов – 4 балла; 1-го проекта – 2 балла; отсутствие – 0 баллов.
Создание условий по организации горячего питания учащихся	Для классных руководителей, организовавших организованное питание в классах на 90-100 % - 3 балла; от 70-90 % - 2 балла; от 50 до 70 % - 1 балл
Укрепление материально-технической базы учреждения путем привлечения внебюджетных средств (ремонт кабинетов, уход за кабинетом, ухаживание за коридорными цветами, привлечение родителей и учащихся к работе в кабинетах)	Привлечение – 3 балла; отсутствие – 0 баллов.
Благоустройство школьной территории	Организация работы системного характера – 5 баллов, локального характера - 3 балла, отсутствие – 0 баллов
Замена уроков заболевших учителей	От 1 до 5 уроков - 1 балл; от 6 до 10 уроков - 2 балла; от 11 и более - 3 балла

Проведение мероприятий с классами (не по предмету)	походы в музеи, театры, поездки в лес (длительные поездки не учитывать)
За выполнение требований по школьной форме	Наличие систематических замечаний классному руководителю - 0 баллов, наличие одного замечания - 2 балла, отсутствие замечаний - 4 балла
Выполнение внефункциональных обязанностей	протоколы педсоветов - 5 баллов
	Заполнение базы данных - 5 баллов
	протоколы заседаний комиссии по баллам - 5 баллов
	профсоюз; председатель - 10 баллов, члены профкома - 5 баллов
	больничные листы - 4 балла
	организаторы ЕГЭ и ОГЭ - по 1 баллу за каждый экзамен
	организация трудовой практики классными руководителями: от 90 до 100% отработавших детей - 4 балла, от 70 до 90% - 3 балла, от 50 до 70 % - 2 балла, менее 50% - 0 баллов
Депремирование	При наличии следующих факторов полное депремирование
	1. Систематическое опоздание на уроки
	2. Незаполнение электронного журнала в указанные сроки
	3. Жалобы родителей, если учитель не смог разрешить конфликтную ситуацию без привлечения администрации
	4. За отказ участия в мероприятиях в рамках инновационного проекта и

4.3. Решение администрации оформляется протоколом совещания администрации, согласовываются с профкомом и утверждается приказом директора Лицея.

5. Премирование непедагогических работников

5.1 Премия административным работникам распределяется поровну на всех административных работников, исходя из премиальной части фонда для административных работников, независимо от функционала и нагрузки работника.

5.2 Премия работникам учебно-вспомогательного персонала распределяется из части премиального фонда, предназначенный для учебно-вспомогательного персонала, исходя из объема их работы за прошедший премиальный период в соответствии с приказом директора.

5.3 Премия работникам обслуживающего персонала распределяется из части премиального фонда, предназначенной для обслуживающего персонала, исходя из объема их работы за прошедший премиальный период в соответствии с приказом директора.

5.4 Премия работникам кухни распределяется из части премиального фонда, предназначенный для кухонных работников, по равным долям для поваров и подсобного рабочего и в 3-х кратном размере для заведующего производством.

6. Заключительные положения

6.1. Данное Положение рассматривается на общем собрании трудового коллектива, согласовываются с первичной профсоюзной организацией и утверждается приказом директора.

6.2. Срок действия Положения с 31.01.2024 года по 31.08.2026 года.

6.3. Дополнения изменения к данному Положению вносятся по предложению профкома или администрации Лицедея и рассматриваются на общем собрании трудового коллектива

6.4. Настоящее Положение действует до принятия нового с даты введения его в действие приказом директора Лицедея, но не более, чем 2 года.

6.5. Положение может быть пролонгировано, но не более, чем на 1 год.