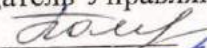


СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего Совета

 Потимова Н.М.

Председатель ПК  М.В.Лощкова

01 сентября 2020 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ Захаровской СОШ

 А.П.Шутиков

01 сентября 2020 года



ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Захаровской средней общеобразовательной школы

1. Общие положения.

Настоящее Положение об установлении надбавок стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Захаровской средней общеобразовательной школы (далее – Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Одинцовского муниципального района, утвержденным Постановлением Главы Одинцовского муниципального района от 07.04.2014г. № 25-ПГл (с последующими изменениями).

Цель настоящего Положения – повышение результативности и качества труда работников Учреждения.

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.

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

2. Критерии и показатели оценки деятельности работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений.

2.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников Учреждения, указанных в таблице

(приложение №1)

2.2. Приведенные в таблице 1 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 работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений учащихся труду.

2.3. 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.

2.4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов (полугодий), для учета динамики образовательных достижений.

2.5. 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. Порядок определения размера стимулирующих выплат

3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок необходимо:

1. Произвести подсчет баллов за полугодие учебного года по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника Учреждения.
2. Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).
3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, запланированный на расчетный период, разделить на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику за расчетный период.
4. Весь год ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.
5. В январе и сентябре подсчитывается общая сумма баллов, полученных всеми работниками (общая сумма баллов).

4. Показатели, уменьшающие размер надбавок

Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера может быть осуществлено за:

- 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.

**Критерии и показатели оценка деятельности работников
МБОУ Захаровской СОШ (стимулирующие надбавка)
Сентябрь 2019 год**

Приложение №1

ФИО, должность

№	Критерий	Показатель и, их значения	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	<i>Качество и общедоступность общего образования</i>	1.1. стабильный рост качества по предмету, высокий уровень организации и независимой экспертизы:	0-3	36
		1.1.1. качество обученности по предметам от 60% и выше - 3 балла		
		1.2. результативность инновационной деятельности, научно-методической, экспериментальной работы:	0 – 8	
		1.2.1. призеры на уровне научного округа «Голицыно» (за каждого победителя) - 3 балла		
		1.2.2. победители на уровне научного округа «Голицыно» (за каждого победителя) - 4 балла		
		1.2.4. активное участие в работе экспериментальных площадок муниципального и регионального уровней - 1 балл		
		1.3. результативность работы с одаренными детьми, подготовка победителей и призеров республиканских, областных, районных олимпиад:	0 -14	
		1.3.1. победители районных олимпиад (за каждого) - 4 баллов		
		1.3.2. призеры региональных олимпиад (за каждого) - 6 баллов		
		1.3.3. призеры районных олимпиад (за каждого) - 4 балла		
		1.4 результативность внеклассной работы по предмету(предметные конкурсы):	0-11	
		1.4.1 участники на муниципальном уровне -2 балл		
		1.4.2 призеры на муниципальном уровне - 3 балл		
		1.4.3 победители на муниципальном уровне -4 балла		
		1.4.4 победители, лауреаты на региональном уровне - 2 балла		
2.	<i>Создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно-воспитательного процесса</i>	2.1. внедрение современных образовательных технологий, широкое, создание творческой лаборатории учителя	0 – 4	4
		2.1.1. Предметное оформление кабинета - 1 балл		
		2.1.2 Пополнение материально-технического обеспечения преподавания предмета с привлечением внебюджетных средств -3 балла		
3.	<i>Профессиональные условия</i>	3.1. участие педагогов в районных, областных профессиональных конкурсах:	0-16	25
		3.1.1. участник муниципального профессионального конкурса - 2 балла		

<i>развита педагогических работников</i>	3.1.2. лауреат муниципального конкурса	-3 балла		
	3.1.4. участник областного конкурса	- 3 балла		
	3.1.5. лауреат областного конкурса	- 4 балла		
	3.1.6. победитель областного конкурса	- 4 балла		
	(баллы суммируются)			
	3.2.развитие педагогического творчества, распространение передового педагогического опыта (в том числе дистанционно), наставничества:		0 – 9	
	3.2.1. проведение открытых уроков: на муниципальном уровне и региональном уровне –	1,5 балла		
	3.2.2. наличие научных, методических разработок, статей, опубликованных в печатных изданиях, -	1,5 балла		
	за каждую			
	3.2.4. организация работы с ВУЗами	- 3 балла		
	3.2.5 член жюри муниципальных, региональных конкурсов и олимпиад	- 3 балла		
4.	Социальные критерии как факторы работы классного руководителя:		0-6	15
	4.1. результативность воспитательной работы:			
	4.1.2. проведение внеклассных мероприятий: ✓ - на муниципальном уровне	- 2 балл		
	✓ - на региональном уровне	- 3 балла		
	4.1.3 Профилактическая работа с учащимися «группы риска» -	-- 1 балл		
	4.2. Эффективность работы классного руководителя, ее позитивные результаты:		0-5	
	4.2.1. работа с родителями:			
	- проведение совместных мероприятий с родителями и обучающимися	- 2 балла		
	4.2.2. Внеучебная занятость обучающихся:			
	✓ Привлечение обучающихся к работе в различных творческих объединениях, клубах , кружках, секциях	- 1 балл		
	4.2.3. организация выездов и экскурсий, походов (не реже 1 раз в 2-а месяца при наличии приказа)	- 2 балла		
	4.3. степень участия класса в мероприятиях:		0-2	
	4.3.1. наличие лауреатов конкурсов, викторин, смотров(коллектива)	- 1 балл		
	4.3.2. победитель, лауреаты конкурса «Класс года»	- 1 балл		
	4.4. уровень коммуникативных навыков обучающихся, умение работать в команде, принимать решения, подчиняться коллективным решениям и др.:		0- 2	
	4.4.1. внешний вид, наличие сменной обуви учащихся в соответствии с принятым решением Управ .Совета	- 1 балл		
	4.4.2 отсутствие опозданий обучающихся	-1 балл		
	5.1. призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и			

5.	Эффективность педагогической и управленческой деятельности	регионального уровней (в том числе спортивные соревнования)	0-4	20
		5.1.1. участие в муниципальном этапе конкурса – 1 балл 5.1.2. победитель, лауреат муниципального этапа конкурса – 1 балл 5.1.3. победитель, лауреат регионального этапа конкурса – 2 балла		
		5.2. высокая исполнительская дисциплина, результативность педагогических и управленческих решений, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса: 5.2.1.своевременность и качество представляемой аналитической, диагностической, отчетно-статистической информации – 3,5 балла 5.2.2. отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса – 2 балл 5.2.3. разработка индивидуального маршрута для учащихся, обучающихся на домашнем обучении – 1,5 балл 5.2.4. организация и качественное предоставление платных образовательных услуг –3 балла организация обеспечения обучающихся горячим питанием: 5.2.5. организация питания за счет родительских средств всех учащихся (70% охват) – 4 балла 5.2.6.своевременное и качественное составление социального пакета документов на питание –2 балла	0 – 16	
		Итого:		100

Ознакомлен: