

ПРИНЯТО
на общем собрании коллектива
«23» мая 2015 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБОУ СОШ №29
_____/ Кравченко Н.Г.
«26» мая 2015 г.
Приказ от 26.05.2015 № 47/1 - ОД



Согласовано
Управляющим советом
Протокол № 3 от 23.05.2015

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА
МБОУ СОШ №29
(новая редакция)**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, с Методическими рекомендациями по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников, утвержденными Министерством образования и науки РФ 18.06.2013 г., с Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273 «Об образовании в Российской Федерации», с Приказом Управления образования Администрации Мытищинского муниципального района от 29.10.2013 г. №515 «Об утверждении примерных направлений для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Мытищинского муниципального района», Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения Мытищинского муниципального района, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Мытищинского муниципального района, письмом Управления образования Администрации Мытищинского муниципального района от 16.07.2015 №2657, Уставом МБОУ СОШ №29.
- 1.2. Применяется при установлении выплат стимулирующего характера штатным работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №29» Мытищинского муниципального района Московской области (далее – МБОУ СОШ №29).
- 1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера штатным работникам МБОУ СОШ №29 определяет их виды, условия, размеры и порядок выплат.
- 1.4. Учреждение осуществляет выплаты стимулирующего характера:
 - из бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда;
 - из средств, полученных от платных дополнительных образовательных и иных, предусмотренных Уставом МБОУ СОШ №29 услуг.
- 1.5. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников школы и должны выплачиваться 1 раз в месяц на основании приказа директора, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.
- 1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных работников МБОУ СОШ №29.
- 1.7. Если в результате изменения законодательства Российской Федерации и (или) Московской области, Устава и (или) иных локальных нормативных актов МБОУ СОШ №29 отдельные пункты настоящего Положения вступают в противоречие с ними, они утрачивают силу и до момента внесения изменений (дополнений) в Положение необходимо руководствоваться законодательством Российской Федерации и (или) Московской области, Уставом и (или) иными локальными нормативными актами МБОУ СОШ №29.

2. Цели стимулирования

- Выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся с целью:
- повышения качества образовательного процесса;
 - усиления их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при решении актуальных задач модернизации образования, укреплении материально-технической базы школы, создании современных условий для успешной реализации основной образовательной программы школы;
 - усиления материальной заинтересованности работников школы.

3. Основания и условия для стимулирования

- 3.1. Основаниями для стимулирования работников МБОУ СОШ №29 являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.
- 3.2. Необходимым условием стимулирования работников школы является добросовестное выполнение Устава МБОУ СОШ №29, правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций, создание условий по своему направлению деятельности для открытости и доступности образования.

4. Виды и размеры стимулирующих выплат

- 4.1. Стимулирующие выплаты работникам МБОУ СОШ №29 предусматривают следующее единовременное премирование работников:
 - премирование по итогам работы с учетом достижений в соответствии с показателями результативности труда за определенный период;
- 4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом:
 - не менее 70% фонд педагогических работников;
 - 30% фонд административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.
- 4.3. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя школы, устанавливается в размере до 1,5 - кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.
- 4.4. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет средств, полученных от платных дополнительных образовательных и иных услуг, предусмотренных Уставом МБОУ СОШ №29 на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя школы, устанавливается в размере до 3-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

5. Единовременное премирование работников

- 5.1. Единовременное премирование работников производится за:
 - выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

- качественно выполненное задание, выходящее за рамки должностных обязанностей работника;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение и реализацию творческих идей в области деятельности работника.

6. Создание и деятельность комиссии по проведению внутренней экспертизы

результатов труда сотрудников МБОУ СОШ №29

- 6.1. Для подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности работников школы и обоснования данного расчета создается комиссия по проведению внутренней экспертизы результатов труда сотрудников школы и объективной оценки эффективности их работы (далее – Комиссия).
- 6.2. Комиссия формируется из числа работников школы. В неё входят: директор школы, председатель профсоюзного комитета школы, заместители директора, курирующие различные направления деятельности сотрудников, учителя. Председателем Комиссии является директор школы.
- 6.3. Комиссия формируется в начале каждого учебного года. Состав Комиссии согласовывается на общем собрании коллектива МБОУ СОШ №29 и утверждается приказом директора.
- 6.4. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.
- 6.5. Периодичность работы Комиссии (ежемесячно, раз в четверть или раз в полугодие) устанавливается обсуждением и решением общего собрания коллектива МБОУ СОШ №29.
- 6.6. В течении учебного года в школе ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным показателям эффективности деятельности (приложения №1,2,3).
- 6.7. В конце установленного решением общего собрания коллектива школы периода Комиссия на основании всех материалов мониторинга проводит внутреннюю экспертизу результатов труда сотрудников школы, объективно оценивая эффективность их работы, и выносит решение, которое оформляется протоколом. Протокол подписывается председателем и членами комиссии.
- 6.8. Каждый работник знакомится с решением Комиссии об оценке собственной профессиональной деятельности под роспись в течении 3 дней после очередного заседания.
- 6.9. В случае внутренней экспертизы результатов труда сотрудников за месяц оценивается вклад работника в организацию и проведение конкретных мероприятий, прошедших за текущий месяц, на основании справок внутришкольного контроля или докладных записок заместителей директора и с учетом затраченного времени и полученного результата.

- 6.10. В случае внутренней экспертизы результатов труда сотрудников за учебную четверть (полугодие) Комиссия заполняет итоговый оценочный лист на каждого работника с указанием баллов, начисленных ему в соответствии с таблицами показателей эффективности деятельности сотрудников (Приложение 1,2,3).
- 6.11. С момента опубликования оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.
- 6.12. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.
- 6.13. В ходе подготовки расчета размеров стимулирующих выплат Комиссия определяет минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливаются выплаты работникам.
- 6.14. На основании протокола Комиссии директор школы издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам школы по результатам их профессиональной деятельности. Указанные в настоящем приказе выплаты выплачиваются ежемесячно до следующего заседания Комиссии.
- 6.15. При изменении в течение периода, на который установлены размеры выплат по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда школы, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

7. Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются:

- 7.1. Если на работника школы в учебный период, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание.
- 7.2. Работникам школы, набравшим в ходе произведенного Комиссией расчета, количество баллов меньше минимального, начиная с которого устанавливаются выплаты.
- 7.3. Работникам школы, вновь назначенным на работу, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, из неоплачиваемого годичного отпуска.

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
МБОУ СОШ №29**

№	Показатели	Диапазон баллов
Направление 1. Реализация дополнительной образовательной деятельности с обучающимися		
1.1	Выполнение индивидуальных и групповых учебных проектов обучающихся под руководством педагога.	0-3
1.2	Руководство организацией исследовательской деятельности обучающихся	
1.2	Наличие выполненных под руководством педагога проектов и исследовательских работ обучающихся, получивших публичное признание на общешкольном и более высоком уровне	0-3
1.3	Организация внеклассной деятельности по предмету или межпредметной направленности (реализация целостной программы внеурочной деятельности по предмету; подготовка и проведение внеклассных мероприятий по предмету в рамках предметной недели, семинара)	0-2
1.4	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся (осуществление руководства деятельностью волонтерского отряда, поисковой группы, иных постоянно действующих объединений обучающихся, осуществляющих общественно-полезную деятельность)	0-2
1.5	Организация культурно-досуговой деятельности учащихся	0-2
Максимальное количество баллов по направлению - 12		
Направление 2. Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся		
2.1	Наличие системы мониторинга индивидуальных образовательных достижений (организована периодическая или системная диагностика и учет отдельных групп образовательных достижений обучающихся)	0-2
2.2	Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для корректировки и повышения качества образовательного процесса	0-2
Максимальное количество баллов по направлению - 4		
Направление 3. Динамика индивидуальных образовательных результатов		
3.1	Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки «4» и «5», в общей численности обучающихся у данного учителя: менее 40% - 0 баллов; от 40 до 65% - 1 балл; свыше 65% - 2 балла.	0-2
3.2	Наличие положительной динамики образовательных результатов обучающихся	0-2
3.3	Доля обучающихся, подтвердивших или повысивших в ходе внешних контрольных мероприятий ¹ годовую (четвертную, полугодовую) оценку по предмету, в общей численности обучающихся, охваченных соответствующими контрольными	0-2

	мероприятиями: менее 50% - 0 баллов; от 50 до 80% - 1 балл; свыше 80% - 2 балла	
Максимальное количество баллов по направлению- 6		
Направление 4. Обеспечение взаимодействия с родителями обучающихся		
4.1	Доля семей обучающихся, вовлеченных педагогом в воспитательный процесс, в общей численности семей обучающихся: менее 50% - 0 баллов; от 50 до 80% - 1 балл; свыше 80% - 2 балла	0-2
4.2	Разнообразие форм работы с родителями (законными представителями) обучающихся, используемых педагогом: оцениваемый показатель отсутствует - 0 баллов; показатель присутствует, однако выражен недостаточно ярко - 1 балл; оцениваемый показатель присутствует и наглядно выражен - 2 балла	0-2
4.3	Организация работы с социально-неблагополучными семьями: осуществляется эпизодически - 1 балл; реализуется систематически - 2 балла	0-2
Максимальное количество баллов по направлению - 6		

	Доля обучающихся, привлеченных педагогом к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях муниципального, регионального, федерального, международного уровней, в общей численности школьников, обучающихся у данного учителя	0-2
5.2	Количество подготовленных учителем обучающихся, принявших участие в международных и всероссийских мероприятиях, входящих в ежегодное утверждаемый Перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи: 1-2 участника - 3 балла; 3 участника и более - 4 балла	0-7
5.3	Количество подготовленных педагогом обучающимся, принявших участие в региональных мероприятиях, входящих в ежегодное утверждаемый Перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи: 1-2 участника - 2 балла; 3 участника и более - 3 балла	0-5
5.4	Доля обучающихся, ставших призерами и победителями муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам, в общей численности обучающихся педагогом к участию в муниципальном этапе: 1-2 участника - 1 балл; 3 участника и более - 2 балла	0-3
5.5	Наличие обучающихся, ставших призерами и победителями регионального и федерального этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам: При наличии 1 призера регионального этапа - 1 б. При наличии 1 победителя регионального этапа - 2 б. При наличии 1 призера федерального этапа - 3 б. При наличии 1 победителя федерального этапа - 4 б.	0-10
Максимальное количество баллов по направлению - 27		
Направление 6. Участие в инновационной деятельности		
6.1	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательном учреждении	0-3
6.2	Участие в опытно-экспериментальной деятельности	0-3
6.3	Участие в профессиональных конкурсах	0-4
6.4	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта: на школьном уровне – 3 балла; на муниципальном уровне – 4 балла; на региональном уровне – 5 балла.	0-5
Максимальное количество баллов по направлению - 15		
Направление 7. Участие педагога в разработке основной образовательной программы		
7.1	Соответствие содержания и структуры учебных программ по предметам, разработанных педагогом, современным требованиям к структуре и содержанию	0-2
7.2	Наличие учебных программ по предметам, включая предметы части образовательной программы, самостоятельно разработанных педагогом (в т.ч. - в соавторстве)	0-3
7.3	Участие педагога в деятельности творческих групп по разработке отдельных компонентов основной образовательной программы ОУ (программы формирования УУД, системы оценки образовательных достижений, программы воспитания и социализации и т.д.)	0-3
Максимальное количество баллов по направлению - 8		

Направление 8. Организация спортивно-оздоровительной и физкультурной работы		
8.1	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися; обеспечение активного участия обучающихся в спортивно-оздоровительных мероприятиях	0-3
8.2	Предупреждение случаев травматизма среди учащихся, отсутствия случаев травматизма в классе, во время выполнения обязанностей дежурного учителя	0-1
Максимальное количество баллов по критерию - 4		
Направление 9. Создание элементов образовательной инфраструктуры образовательного учреждения		
9.1	Участие педагога в формировании предметно-развивающей среды: педагог принимает инициативное участие в формировании требований по современному оснащению образовательного процесса - 1 балл; при личном участии педагога оформлен в соответствии с современными требованиями кабинет (лаборатория, музей, спортзал и т.д.) - 2 балла.	0-2
9.2	Эффективное использование педагогом широкого спектра возможностей современных средств обучения, в том числе информационно-коммуникационных технологий	0-2
Максимальное количество баллов по критерию - 4		

**Критерии оценки результативности работы учебно-вспомогательного персонала:
заместителя директора по безопасности**

№	Категория работников	Критерии			
1	Заместитель директора по безопасности	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту здания			
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ			
		Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании. Создание благоприятных и безопасных условий для работы с учащимися в помещениях и на территории школы.			
		Отсутствие обоснованных жалоб			
		Качество, показанное при проверках вышестоящими органами			
		Отсутствие предписаний контролирующих органов и служб			
		Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления.			
		Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся			
		Отсутствие аварийных ситуаций за данный период			
		Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря			
		Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности.			
		Повышение квалификации, профессиональная переподготовка			
		Эффективное использование ИК технологий при ведении материального учета			
	ВСЕГО				
	С оценочной картой ознакомлен				

**Критерии оценки результативности работы учебно-вспомогательного персонала:
заместителя директора по АХР**

№	Категория работников	Критерии			
1	Заместитель директора по АХР	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту здания			
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ			
		Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании. Создание благоприятных и безопасных условий для работы с учащимися в помещениях и на территории школы.			
		Отсутствие обоснованных жалоб			
		Качество, показанное при проверках вышестоящими органами			
		Отсутствие предписаний контролирующих органов и служб			
		Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергия, тепло- и водопотребления.			
		Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся			
		Отсутствие аварийных ситуаций за данный период			
		Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря			
		Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности.			
		Повышение квалификации, профессиональная переподготовка			
		Эффективное использование ИК технологий при ведении материального учета			
		ВСЕГО			
		С оценочной картой ознакомлен(а)			

**Критерии оценки результативности работы учебно-вспомогательного персонала:
заведующей библиотекой**

№	Категория работников	Показатели			
1	Заведующая библиотекой	Высокая читательская активность обучающихся Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация проведения информационно - методической работы, тематических выставок Участие в общешкольных и районных мероприятиях Отсутствие обеспокоенных жалоб Система проведения читательских конференций, бесед, библиотечных уроков на актуальные темы Эффективное использование ИК технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся Современное и качественное ведение документации, исполнительская дисциплина Проявление активности в укреплении МТБ и пополнении фонда библиотеки Качество, показанное при проверках вышестоящими органами Повышение квалификации, профессиональная переподготовка			
		ВСЕГО			
		С оценочной картой ознакомлена			

**Критерии оценки результативности работы учебно-вспомогательного персонала:
делопроизводителя**

№	Категория работников	Показатели			
1	Делопроизводитель	Отсутствие замечаний контролирующих органов и служб по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству Использование ИК технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся . Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса Оперативное выполнение дополнительных обязанностей, разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями Оперативность, системность и качество ведения документации Качество, показанное при проверках вышестоящими органами Качество информационного сопровождения образовательного процесса			
		ВСЕГО			
		С оценочной картой ознакомлена			