

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ Зареченская СОШ

_____ И.В.Коротеева

Приказ № _____

« 01»сентября 2021 г.

Положение

об установлении надбавок стимулирующего характера работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения Зареченская СОШ

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс), Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников", Постановлением Правительства РФ от 28.12.2006 N 814 "О порядке предоставления в 2007 году финансовой помощи бюджетам субъектов Российской Федерации в виде субсидий на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений", иными нормативно-правовыми актами РФ

2. Порядок расчета надбавки стимулирующего характера

2.1. Администрация Одинцовского муниципального района Московской области предусматривает Школе средства на установление стимулирующих выплат.

2.2. Школа в пределах выделенных бюджетных ассигнований на указанные цели самостоятельно определяет размер стимулирующих выплат и порядок их осуществления, а также назначает их ежемесячно до 20 числа текущего месяца.

2.3. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и показателями оценки деятельности педагогических работников Школы для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда (Приложение №5), критериями и показателями оценки деятельности других работников школы для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда (Приложение №6) в пределах фонда стимулирующих выплат, установленного на учебный год.

2.4. Надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться в процентах от должностного оклада либо фиксированной суммой, в пределах установленного фонда стимулирующих выплат и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

2.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

2.6. Учителям физической культуры, непосредственно осуществляющим организацию школьных спортивных команд, подготовку и участие обучающихся в соревнованиях различного уровня, устанавливается доплата в размере 50 процентов ставок заработной платы.

2.7. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплату надбавки стимулирующего характера директору Школы, устанавливается Приказом Управления образования.

2.8. Надбавки стимулирующего характера выплачиваются за фактически отработанное время в расчетном месяце.

2.9. Премирование руководителей организаций осуществляется на основании Положения о премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений Одинцовского муниципального района, утвержденного Главой Одинцовского муниципального района, согласованного с Муниципальным Управляющим Советом по развитию системы образования Одинцовского муниципального района и Одинцовской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки.

Премирование работников организаций осуществляется на основании локальных актов организаций, согласованных с представительными органами работников учреждений.

3. Формы, порядок и процедуры мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения.

3.1 Формы, порядок и процедуры мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения определяются в соответствии с настоящим Положением.

3.2 Мониторинг профессиональной деятельности работников учреждения учитывает:

3.2.1 Результаты, полученные в рамках независимой экспертизы и внутришкольного контроля, представляемые директором школы его заместителями, методическим советом (заведующими ШМО) Учреждения;

3.2.2 Результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые органами самоуправления.

4. Показатели, уменьшающие размер надбавок.

4.1 Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями.

4.2 Ими могут быть;

4.2.1 Нарушения трудовой дисциплины.

4.2.2 Невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции.

4.2.3 Ухудшение качества оказываемых услуг.

4.2.4 Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

4.2.5 Нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности.

4.2.6 Невыполнение сметы расходов Учреждения.

4.2.7 Неудовлетворительная организация школьного питания.

4.2.8 Наличие обоснованных устных или письменных жалоб.

4.2.9 Неудовлетворительное состояние территории Учреждения.

4.2.10 Необеспечение сохранности здания и имущества.

**Критерии и показатели оценки деятельности педагогических работников
школы для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда**

№	Направление деятельности	Критерии оценки	Шкала	Мак баллов	Итог
1	Эффективность образовательной деятельности.	1.1. Результаты участия в ЕГЭ	При получении от 80 до 100 баллов учитель получает	10 баллов	27
		1.2. Результаты участия в олимпиадах, входящих в Перечень Олимпиадного центра Московской области и учитывающихся при оценке работы образовательного учреждения	Региональный и федеральный уровень Победитель 6 баллов Призер – 3 балла (за каждого победителя и призера)	9 баллов	
		1.3. Результаты проектной и исследовательской деятельности обучающихся (по предмету): научно-практические конференции, семинары, конкурсы, соревнования, слеты. ВФСК «ГТО», турниры, выставки и др.	Муниципальный уровень - победитель – 2 балла - призер(лауреат) – 1 балл Региональный уровень - победитель – 3 балла - призер(лауреат) – 2 балла	8 баллов	
2	Иновационная деятельность.	2.1. Участие в школьных, муниципальных, региональных, федераль		1 балл	2

		ных,экспериментальных и пилотных площадках.			
		2.2. Результативность работы по увеличению групп учащихся в рамках ПОУ и ПФДО		1 балл	
3	Эффективность методической деятельности, распространение собственного педагогического опыта.	3.1. Выступление на научно- практических конференциях,семинарах, секциях,РМО (за исключением вопросов организационного характера) и др.	Муниципальный, уровень – 2 балла Региональный уровень – 3 балла Федеральный и международный уровень – 4 балла	9 баллов	44
		3.2.Проведение открытых уроков ,занятий,мероприятий,мастерклассов и др.	Школьный уровень - 1 балл. Муниципальный, уровень – 2 балла Региональный уровень – 3 балла Федеральный и международный уровень – 4 балла	10 баллов	
		3.3. Научные,научно-методические и учебно-методические публикации на сайте школы,в том числе в электронной версии профильных издательств,на профессиональных педагогических сайтах,в	Школьный уровень – 1 балл Муниципальный, уровень – 2 балла Региональный уровень – 3 балла Федеральный и международный уровень – 4 балла	10 баллов	

		ассоциации учителей-предметников.			
		3.4. Участие в профессиональных конкурсах.	Муниципальный, уровень - победитель- 2 балла - лауреат – 1 балл Региональный уровень –победитель – 3 балла - лауреат – 2балла Федеральный и международный уровень – победитель - 4 балла - лауреат – 3 балла «Учитель года», «Классный классный», «Сердце отдаю детям « и др. к заданным баллам	15 баллов	
4	Социальные критерии как фактор работы работников школы	4.1. Результативность воспитательной работы: снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, снижение пропусков без уважительных причин, проведение мероприятий по профилактике вредных	0-4 баллов	4 балла	11

		привычек, отсутствие случаев вандализма и экстремизма в школах и общественных местах.			
		4.2. Работа с детьми из социально неблагополучных семей.	0-4 балла	4 балла	
		4.3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	0-3 баллов	3 балла	
5	Эффективность педагогической и управленческой деятельности	5.1. Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального, регионального и муниципального уровня: ПНПО, РКПМО	0-5 баллов	5 баллов	12
		5.2. Высокая исполнительская дисциплина, результативность педагогических и управленческих решений, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	0-2 баллов	2 балла	
		5.3. Ведение электронного журнала.	Учителя-предметники-0-3 баллов Классный рук. –	5 баллов	

			0-2 баллов		
6	Эффективность работы классного руководителя				4
		6.1. Выполнение Положения о школьной форме.	0 – 4 баллов	4 балла	
	ИТОГО:				100

(стимулирующие надбавки)

Критерий	Показатели, их расчет	Шкала	Максимальный балл по критериям
1. Состояние материально-технической базы школы и ее сохранности.	1.1 Материально-техническое и ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса (соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	0-6	16
	1.2 Техническая исправность оборудования и инвентаря, его сохранность.	0-5	
	1.3 Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий.	0-5	
2. Создание оптимальных безопасных условий эффективной работы школы.	2.1 Соблюдение санитарно-гигиенического режима в школе в соответствии с нормами СанПиНа	0-6	25
	2.2. Активное участие в работе по ремонту здания и помещений школы.	0-4	
	2.3.Наличие полного пакета документации по антитеррористической защищенности и противопожарной безопасности, ГО и ЧС,обеспечение	0-5	

	выполнения требований безопасной работы школы.		
	2.4. Своевременное и качественное предоставление отчетности.	0-10	
3. Эффективность управленческой деятельности.	3.1 Высокий уровень работы с кадрами.(отсутствие вакансий)	0-3	9
	3.2 Инициатива, внедрение и разработка новых форм административно-хозяйственной деятельности.	0-2	
	3.3 Координационная работа с банком	0-4	
ИТОГО			50