

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего Совета



О.М. Дегтярева

Председатель ПК

С.И. Довженок

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ

Одинцовской гимназии №11



Н.Ю. Драчева

02 сентября 2024 года

Приказ от 02.09.2024 № 210

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок стимулирующего характера работникам МБОУ Одинцовской гимназии №11

1. Общие положения

Настоящее Положение об установлении надбавок стимулирующего характера работникам МБОУ Одинцовской гимназии №11 (далее – Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Одинцовского городского округа Московской области, утвержденного Постановлением Главы Одинцовского городского округа Московской области «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Одинцовского городского округа Московской области» от 09.07.2020 № 1633 (с последующими изменениями), Положением об оплате труда работников МБОУ Одинцовской гимназии №11(далее-Учреждение), нормативно-правовыми документами.

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 МБОУ Одинцовской гимназии №11

2.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников Учреждения (школьного отделения), указанных в Приложениях 1,2.

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

Для определения размера стимулирующих надбавок необходимо:

3.1 Произвести подсчет баллов за период с 01 января по 31 августа предыдущего учебного года по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника Учреждения.

3.2 Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).

3.3 Размер стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, запланированный на период с сентября по декабрь текущего учебного года включительно, 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 период с сентября по декабрь включительно.

3.4 С сентября по декабрь текущего учебного года ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

3.5 В январе текущего учебного года подсчитывается общая сумма баллов, полученных всеми работниками (общая сумма баллов).

3.6 Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на период с января по август текущего учебного года, необходимо разделить на общую сумму баллов всех работников, т.е. определить денежный вес одного балла.

3.7 Произвести подсчет стимулирующих надбавок каждого работника, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника.

4. Формы, порядок и процедуры мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения

4.1 Мониторинг профессиональной деятельности работников Учреждения будет производиться по следующим критериям:

1. Качество и общедоступность образования.
2. Создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно-воспитательного процесса.
3. Профессиональные условия развития педагогических работников.
4. Социальные критерии как фактор работы классного руководителя.
5. Эффективность педагогической и управленческой деятельности.
6. Сохранение здоровья учащихся в учреждении.

4.2 Приведенные в Приложениях 1,2 критерии являются основными и базовыми для определения размера стимулирующих надбавок, которые будут стимулировать учителя к более качественному и результативному с точки зрения образовательных достижений учащихся труду.

4.3 Расчет размеров надбавок стимулирующего характера следует производить по результатам отчетных периодов (полугодие), что позволяет учитывать динамику учебных достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля.

4.4 Для расчёта показателей критерия № 1 в рамках внутришкольного контроля проводится мониторинг профессиональной деятельности каждого учителя в форме:

- зимней и летней промежуточных аттестаций обучающихся (результаты итоговых контрольных работ);

- ОГЭ и ЕГЭ, как независимой экспертизы в рамках итоговой аттестации выпускников 9-х и 11-х классов;

- диагностических работ и мониторингов по предметам УМЦ «Развитие образования», РЦОИ, системы «Статград» (результаты и динамика).

Для расчёта показателя результативности инновационной экспериментальной деятельности, научно – методической работ учитывается участие в этой работе на муниципальном уровне и наличие публикаций.

При расчёте показателя «реализация программ углублённого расширенного изучения предметов» учитываются тарифицированные часы факультативов и других учебных занятий, таким образом происходит стимулирование привлечения обучающихся к занятиям, не являющихся для них обязательными. Этот показатель предназначен для стимулирования и входящей в функциональные обязанности учителя деятельности по дополнительному, расширенному, углублённому изучению предметов.

Показатель «разработка индивидуальных авторских программ углублённых и элективных курсов, их реализация в учебно – воспитательном процессе» возможно учитывать в случае применения собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий как в собственной профессиональной деятельности, так и в случае применения этих разработок другими учителями. Данные программ обсуждаются на заседаниях школьных методических объединений, согласовываются на научно – методическом совете гимназии и утверждаются директором Учреждения, программы элективных курсов согласовываются УМЦ «Развитие образования».

Показатель «100% уровень обученности в общеобразовательных классах, положительная динамика качества знаний» обязательно учитывается для педагогов работающих в общеобразовательных классах, где бывает сложно добиться высокого качества знаний по предмету.

4.5 Для полноценного использования показателей критерия №2 в рамках внутришкольного контроля наладить учёт использования мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, виде

аудиоаппаратуры, Интернет – технологий, системы «Электронный дневник». Согласно действующей практике, применение этих средств должно отражаться в классном журнале, а электронные формы работы учителя должны быть доступны общественности в сети Интернет. При расчёте показателя «внедрение современных образовательных технологий» используются результаты внутришкольного контроля и экспертные оценки специалистов компетентных организаций (УМЦ «Развитие образования», Управления образования).

4.6 При расчёте показателей критерия № 3 учитывается участие педагогов в профессиональных конкурсах, распространение передового педагогического опыта (наставничество, наличие публикаций, в том числе в сети Интернет), выступлений на конференциях, круглых столах, семинарах, передача опыта на открытых уроках и мастер – классах.

4.7 При расчёте показателей критерия № 4 учитывается только та воспитательная работа педагогического работника, которая не входит в функционал классного руководителя (например, организация и проведение предметных недель, экскурсий, туристических походов и другое).

4.8 При расчёте показателей критерия № 5 учитывается участие педагогов в конкурсах федерального и регионального уровней (ПНПО, РКПМО); отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб со стороны участников образовательного процесса; тьюторство, а также своевременность и качество предоставляемой аналитической, диагностической, отчётно – статистической информации педагогическими работниками, где качество этих документов проверяется администрацией гимназии в рамках внутришкольного контроля.

При оценке работы управленческого персонала, в частности заместителя директора гимназии по АХР, по исполнению смет доходов и расходов необходимо учитывать, что при исполнении сметы расходов ниже 90% за предыдущий финансовый год показателю «оперативность и качество работы по исполнению смет» присваивается значение равное 0.

4.9 При расчёте показателей критерия № 6 учитывается результативность работы в коррекционных классах и классах компенсирующего обучения, где также бывает очень сложно добиться высоких результатов обученности; организация обеспечения обучающихся горячим питанием (по данным работников столовой и ответственного за питание); участие обучающихся в спортивных соревнованиях и наличие достижений у них различных уровней.

4.10 В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Управляющего совета гимназии определено минимальное количество баллов (0), начиная с которого устанавливается надбавка.

4.11 В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников дошкольного отделения учитываются (Приложения 3-6):

- результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые заместителем директора по дошкольному образованию;
- результаты самооценки работников дошкольного отделения (работники самостоятельно заполняют мониторинг — карты или Оценочный лист) самоанализа деятельности в соответствии с представленными документами, подтверждающими и уточняющими результативность деятельности педагогического персонала (представляют старший воспитатель и методист), обслуживающего персонала (заведующий хозяйственной частью);
- результаты, полученные в общественной оценке родителями (законными представителями) воспитанников, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки результативности.

5. Показатели, уменьшающие размер надбавок

Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями. Ими могут быть:

- 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 оценки деятельности работников
МБОУ Одинцовской гимназии №11
(стимулирующие надбавки)**

№	Критерий	Показатели, их расчет	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Качество и общедоступность образования	1.1 Стабильный рост качества по предмету, высокий уровень организации и проведения государственной (итоговой) аттестации, в том числе в форме ЕГЭ и независимой экспертизы	0-10	35
		1.2 Результативность инновационной деятельности, научно-методической, экспериментальной работы в старшей школе (10-11кл.)	0-4	
		1.3 Участие в подготовке победителей и призеров школьных туров олимпиад	0-5	
		1.4 Разработка индивидуальных авторских программ, углубленных и элективных курсов, их реализация в учебно-воспитательном процессе	0-4	
		1.5 Реализация программ углубленного и расширенного изучения предметов в гимназических классах	0-7	
		1.6 100% уровень обученности в общеобразовательных классах, положительная динамика качества знаний в общеобразовательных классах	0-5	
2	Создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно-воспитательного процесса	2.1 Внедрение современных образовательных технологий, широкое использование информационной техники в учебно-воспитательном процессе	0-7	12
		2.2 Создание медиатеки и творческой лаборатории учителя (кабинета)	0-5	
3	Профессиональные условия развития педагогических работников	3.1 Участие педагогов в районных, областных профессиональных конкурсах	0-4	10
		3.2 Развитие педагогического творчества, распространение передового педагогического опыта, наставничество	0-3	
		3.3 Повышение квалификации педагогических работников, профессиональная переподготовка (наличие свидетельства или кв. аттестата за отчетный период)	0-3	
4	Социальные критерии как фактор работы классного	4.1 Результативность воспитательной работы: снижение количества	0-8	15

	руководителя	<p>учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, снижение пропусков без уважительных причин, проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, отсутствие случаев вандализма и экстремизма в школах и общественных местах</p> <p>4.2 Эффективность работы классного руководителя, ее позитивные результаты</p> <p>4.3 Степень участия класса в общешкольных мероприятиях</p> <p>4.4 Уровень коммуникативных навыков обучающихся, умение работать в команде, принимать решения, подчиняться коллективным решениям и др.</p>	<p>0-2</p> <p>0-3</p> <p>0-2</p>	
5	Эффективность педагогической и управленческой деятельности	<p>5.1 Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровня: ПНПО, РКПМО</p> <p>5.2 Высокая исполнительская дисциплина, результативность педагогических и управленческих решений, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса</p> <p>5.3 Учитель - тьютор</p> <p>5.4 Своевременность и качество представляемой аналитической, диагностической, отчетно-статистической информации, оперативность и качество работы по исполнению смет доходов и расходов, оптимальному использованию бюджетных средств (для управленческого персонала)</p>	<p>0-5</p> <p>0-5</p> <p>0-2</p> <p>0-6</p>	18
6	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	<p>6.1 Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися</p> <p>6.2 Организация обеспечения обучающихся горячим питанием (%)</p> <p>6.3 Участие в спортивных соревнованиях, достижения различных уровней</p>	<p>0-2</p> <p>0-4</p> <p>0-4</p>	10
Итого:				100



Директор МБОУ Одинцовской гимназии №1

Н.Ю. Драчева

Приложение № 2

Критерии и показатели оценки деятельности
 административно-хозяйственного и технического персонала
 МБОУ Одинцовской гимназии №11
 (стимулирующие надбавки)

№	Критерий	Показатели, их расчет	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Состояние материально-технической базы гимназии 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 гимназии	2.1 Соблюдение санитарно-гигиенического режима в гимназии в соответствии с нормами СанПиНа	0-6	25
		2.2 Активное участие в работе по ремонту здания и помещений гимназии	0-4	
		2.3 Наличие полного пакета документации по антитеррористической защищенности, противопожарной безопасности, ГО и ЧС, обеспечение выполнения требований безопасной работы гимназии	0-5	
		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

Директор МБОУ Одинцовской гимназии №11



Н.Ю. Драчева

Пронумеровано. 11
прошнуровано 11
лист

Н.Ю. Драчева

Директор
МБОУ Одищовской
гимназии № 11
Н.Ю.
Драчева

