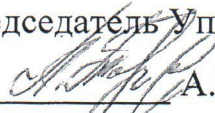
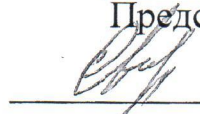


СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего Совета

 А.Е. Смадич-Титова

Председатель ПК

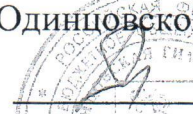
 С.А. Куприянова

02 сентября 2019 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ

Одинцовской гимназии №11

 Н.Ю. Драчева

02 сентября 2019 года

Приказ от 02.09.2019 №243



ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок стимулирующего характера работникам

МБОУ Одинцовской гимназии №11

на 2019-2020 учебный год

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 учреждений Одинцовского муниципального района, утвержденным Постановлением Главы Одинцовского муниципального района от 07.04.2014 № 25-ПГл «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Одинцовского муниципального района» (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, указанных в таблице 1 (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

Для определения размера стимулирующих надбавок необходимо:

3.1 Произвести подсчет баллов за период 01.01.2019 по 31.08.2019 учебный год 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 2019 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 2019 года ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

3.5 В январе 2020 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 2019 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 таблице 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).

метам УМЦ «Развитие
и динамика»
Директор гимназии № 1
Н.Ю. Драчева

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

При расчёте показателя «реализация программ углублённого и 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 не 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 программы обсуждаются на заседаниях школьных методических объединений, согласовываются на научно – методическом совете гимназии и утверждаются директором Учреждения, программы элективных курсов согласовываются в 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, видео, аудиоаппаратуры, Интернет – технологий, системы «Электронный дневник». Согласно действующей практике, применение этих средств должно



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.

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.

