

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Одинцовская средняя общеобразовательная школа № 16



Утверждаю
Директор
О.Ю. Леденева
Приложение № 2
к приказу № 281 от 01.09.2016г.

Одобрено

на заседании педагогического
совета
Протокол № 1
от 28 августа 2016 г
секретарь
Е.Ю.Распопова

Согласовано

на заседании Управляющего
Совета,
протокол № 1 от 30.08.2016 г
председатель
С. Штырнева

**Положение о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по установлению надбавок стимулирующего характера разработано в целях:

- повышения качества образовательного и воспитательного процессов;
- усиления материальной заинтересованности работников учреждения;
- развития творческой активности и инициативы.
- стимулирования качественного исполнения должностных обязанностей, повышения профессионального уровня педагогических работников школы.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса РФ, Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Одинцовского муниципального района Московской области, утвержденного Постановлением Главы Одинцовского муниципального района от 07.04.2014 г № 25 – ПГл с последующими изменениями), других нормативно-правовых документах, регулирующих вопросы оплаты труд работников образовательных учреждений.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.4. Администрация Одинцовского муниципального района Московской области может предусматривать учреждению средства на установление выплат стимулирующего характера в размере от 1 до 10 процентов фонда оплаты труда данного учреждения.

Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера, но не более 150% от заработной платы.

1.5. Выплаты стимулирующего характера должны выплачиваться 1 раз в месяц

1.6. Действие данного Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников школы. Выплаты стимулирующего характера могут начисляться через месяц после приема на работу.

1.7. Внесение изменений в данное Положение возможно на основании совместного решения администрации и Управляющего Совета.

2. Критерии и показатели оценки деятельности педагогических работников учреждения.

2.1. Виды и размеры стимулирующих выплат работникам школы определяются в соответствии с настоящим Положением и Приложением № 1, 2 к настоящему Положению.

2.2. Приведенные в Приложении № 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. Механизм определения размера стимулирующих выплат.

3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок необходимо:

- Произвести подсчет баллов за отчетный период (полугодие) по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника Учреждения.
- Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).
- Размер стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, запланированный на период с сентября по декабрь текущего 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.
- С сентября по декабрь текущего года ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.
- В январе следующего года подсчитывается общая сумма баллов, полученных всеми работниками (общая сумма баллов).
- Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на период с января по июнь, необходимо разделить на общую сумму баллов всех работников, т.е. определить денежный вес одного балла.
- 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 и оценка профессиональной деятельности работников ведется в системе государственно-общественного управления в соответствии с данным Положением Государственно-общественный характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

4.2. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения создается специальная комиссия, в который входит директор школы, члены Совета, а также в обязательном порядке включаются представители научно-методического совета, Совета трудового коллектива и профсоюзного комитета.

4.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения учитываются следующие результаты:

- результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые директору школы научно-методическим советом, заместителями директора, руководителями ШМО;
- результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые органами самоуправления;
- результаты мониторинга деятельности работника, полученные в рамках экспертной оценки.

5. Показатели, уменьшающие размер надбавок

5.1. При допущении производственных нарушений размер надбавок уменьшается или снимается полностью. Уменьшение размера доплат и надбавок может быть обусловлено следующими обстоятельствами:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- не обеспечение сохранности имущества.

Вступает в действие с 01.09.2016 г и действует до 31.08.2017 года

Председатель педагогического Совета
Секретарь Педагогического Совета

О.Ю.Леденева
Е.Ю.Распопова