



«ПРИНЯТО»

на заседании методического совета

Протокол № 1

от «30» августа 2017г.

Н.А. Толмачева Н.А.Толмачева



Директор МКОУ «Школа
ОБЗ»
Тархова

2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
руководящих и педагогических работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано и вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников, развития их творческой инициативы, обеспечения их социальной защищенности, повышения размера заработной платы за счет выполнения дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника. Положение разработано для применения при начислении заработной платы работников школы.

Правовой основой для выплат к заработной плате являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 10.11.2009г. № 260-ФЗ;
- Закон Российской Федерации от 21.12.2012 г. №273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановление Правительства Московской области от 29.08.2017 №703/31 «О внесении изменений в постановление Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области»;
- Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Балашиха Московской области, утвержденным Постановлением Главы городского округа Балашиха от 29.09.2017г. № 995-ПА «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Балашиха Московской области»;
- Устав МКОУ «Школа ОБЗ».

1.2. Положение определяет условия, виды, размеры и порядок выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих и педагогических работников школы (в дальнейшем – Школы) из бюджетных средств.

1.3. Стимулирующие выплаты директору школы производятся из средств стимулирующей части оплаты труда школы.

2. Условия и виды стимулирующих выплат

2.1. Необходимым условием стимулирования работников школы является добросовестное выполнение Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций, обеспечение открытости и доступности образования.

2.2. Выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся ежемесячно с учетом:

- результатов деятельности работников;
- целевых показателей эффективности деятельности школы, утверждаемых локальными нормативными актами школы или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников.

2.3. Школа предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- разовые (премиальные) выплаты.

3. Порядок определения размера и расчета стимулирующих выплат

3.1. Управление по образованию Администрации Городского округа Балашиха, являющееся главным распорядителем бюджетных средств образовательных учреждений, предусматривает объем средств на установление выплат стимулирующего характера в размере до 10% фонда оплаты труда.

Школа в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера своим работникам.

3.2. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счёт бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением директора школы, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

3.3. Размер стимулирующих выплат для заместителей директора школы не может превышать 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

3.4. Расчет баллов для начисления стимулирующей выплаты производится по проведению мониторинга профессиональной деятельности каждого работника школы по показателям в рамках внутришкольного контроля на основании установленных критериев. (Приложение №№1,2).

3.5. Экспертная комиссия, утвержденная директором школы в начале месяца подсчитывает сумму баллов, полученных всеми работниками школы за предыдущий месяц (общая сумма баллов).

3.6. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированной на месяц, делится на общую сумму баллов (денежный вес каждого балла).

3.7. Для стимулирующей выплаты каждому сотруднику денежный вес балла умножается на сумму баллов каждого сотрудника.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются два раза в год в пределах и за счет выделенного общего фонда оплаты труда из средств бюджета школы.

Перечень критериев для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда для педагогического персонала коррекционной школы
(учитель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог)

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала до	Максимальный балл по критериям
1.	Сохранение здоровья обучающихся	Посещаемость обучающимися школы (всеобуч, посещение обучающихся на дому, работа с «группой риска»).	0-5	15
		Эффективность выбора и реализации здоровьесберегающих технологий, технологий коррекции и оздоровления. Снижение заболеваемости. Отсутствие случаев травматизма.	0-5	
		Качество проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (праздники здоровья, досуги).	0-5	
2.	Качество воспитательно-образовательного процесса	Результативность участия в инновационной деятельности, ведении экспериментальной работы, разработке и внедрении авторских программ, осуществление нововведений, обеспечивающих более полное удовлетворение образовательных потребностей населения (дополнительных услуг, бесплатных кружков и консультативных центров).	0-50	65
		Наличие призовых мест участия воспитанников на городских и областных мероприятиях (конкурсах, выставках, смотрах, соревнованиях, другое).	0-5	
		Качество проведенных открытых занятий, мастер-классов и т.п. Вклад в методическую работу Школы.	0-5	
		Обеспечение индивидуализации в воспитательно-образовательном процессе, оздоровлении и социальной адаптации детей в коллективе.	0-3	
		Качественный уровень ЗУН обучающихся в образовательной и бытовой деятельности.	0-3	
3.	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательной деятельности	Совершенствование материально-технической базы и создание современной предметно-развивающей среды в соответствии с требованиями СанПиП, Госпожнадзора, охраны труда.	0-2	6
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий пребывания обучающихся в школе (температурный режим, световой режим и т.д.).	0-2	
		Использование мультимедийных средств обучения (компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры), работа на компьютере: сдача отчетной документации в электронном и напечатанном виде, оформление презентаций и т.д.	0-2	
4.	Эффективность профессиональной деятельности	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, другое).	0-5	14
		Позитивные результаты работы согласно промежуточной оценке и итогам учебного года; умение выстраивать перспективы развития педагогического процесса (диагностика).	0-1	
		Обобщение опыта работы Школы через публикации в средствах массовой информации.	0-2	
		Результативная работа с родителями (отсутствие обоснованных жалоб, уровень решения конфликтных ситуаций, другое).	0-2	
		Победа на профессиональных конкурсах, смотрах, выставках, другое.	0-3	
		Повышение квалификации и профессиональная переподготовка.	0-1	
Всего:				100

Перечень критериев для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда административно-вспомогательному персоналу коррекционной школы
(заместители директора по УВР, НМР, ВР, по безопасности, по АХЧ, специалист по закупкам, специалист по кадрам, библиотекарь, рабочий по КОЗ, КОТ)

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала	Максим. балл по критерию
1.	Сохранение здоровья обучающихся	Результативность работы с персоналом по выполнению всеобща, работа с «группой риска».	0-15	25
		Эффективность обучения персонала здоровые берегающим технологиям. Обеспечение высокого уровня организации питания в коррекционной школе. Снижение заболеваемости и отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников.	0-10	
2.	Качество воспитательно-образовательного процесса	Административно-хозяйственное, методическое обеспечение нововведений, обеспечивающих более полное удовлетворение образовательных потребностей населения (дополнительных услуг, бесплатных кружков и консультативных центров).	0-5	32
		Действенная помощь педагогам в подготовке воспитанников к выступлениям на городских и областных мероприятиях (конкурсах, выставках, смотрах, соревнованиях, другое).	0-7	
		Качество проведенных мероприятий городского и областного уровня коррекционной школой.	0-5	
		Позитивная динамика воспитательных и образовательных достижений участников образовательного процесса в инновационной деятельности, экспериментальной работе, разработке и внедрении авторских программ, использовании парциальных программ, педагогических технологий.	0-10	
		Высокий уровень работы коррекционной школы по охране прав участников образовательного процесса. Работа с семьями «группы риска», другое.	0-5	
3.	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательной деятельности	Эффективность работы по укреплению материально-технической базы коррекционной школы в соответствии с требованиями СанПин, Госпожнадзора, охраны труда.	0-10	18
		Высокий уровень обеспечения безопасных и комфортных условий пребывания детей в коррекционной школе.	0-5	
		Соблюдение всеми работниками требований охраны труда.	0-3	
4.	Эффективность профессиональной деятельности	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, качественное ведение документации, своевременное и качественное предоставление информационных материалов, планов, отчетов, и.т.д.).	0-10	25
		Качественное ведение документации в соответствии с номенклатурой дел. Эффективное обеспечение внешних связей.	0-4	
		Обобщение опыта работы коррекционной школы через публикации в средствах массовой информации.	0-2	
		Результативная работа с родителями (отсутствие обоснованных жалоб, уровень решения конфликтных ситуаций, другое).	0-2	
		Повышение квалификации, обучение по должности, профессиональная переподготовка, участие в конкурсах.	0-7	
Всего:				
100				