

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 27»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА МЫТИЩИ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

141021 г. Мытищи ул. Юбилейная 42 корпус 2, тел 8(495) 582-69-00 e-mail: school_27@edu-mytyshi.ru

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета

 /Можаяева Л.В./

«01» 09 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №27

 /Тешева И.В./

2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления выплат стимулирующего характера
к должностным окладам сотрудников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 27»
городского округа Мытищи Московской области**

Выплаты стимулирующего характера – это дополнительные выплаты, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, не являющихся доплатами за дополнительно выполняемые виды работ и разовых премий. При определении конкретного размера премии учитывается качество, объем и значимость проведенной работы, результатов работы.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение направлено на усиление материальной заинтересованности работников школы, развитие творческой активности и инициативы, эффективное решение поставленных задач, поддержку талантливых педагогов.

1.2. Предусмотрены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.3. Объем выплат стимулирующего характера из бюджетных средств вводится в пределах фонда оплаты труда в порядке, установленном центральным исполнительным органом государственной власти Московской области.

1.4. Размер выплат стимулирующего характера направляется за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ №27, за исключением руководителя, и устанавливается в размере до 1,5 кратного размера тарифной ставки.

1.5. В МБОУ СОШ № 27 создается комиссия (рабочая группа) по распределению стимулирующих выплат, которая утверждается приказом директора.

1.6. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива и согласовывается Управляющим советом школы.

1.7. Заседания комиссии (рабочей группы) по распределению выплат стимулирующего характера проводится не реже одного раза в полгода.

2. Перечень показателей качества работы сотрудников школы.

№ п/п	Показатель	Критерии
1. Интенсивность и высокие результаты работы		
1	Государственная итоговая аттестация. Результаты независимой оценки	Средний балл по предмету выше окружного показателя
2	Участие в работе ТЭК и ГЭК во время государственной итоговой аттестации	Интенсивность и объективность работы
3	Участие в проведении государственной итоговой аттестации	Работа в качестве организатора
4	Динамика индивидуальных образовательных результатов	Результаты контрольных мероприятий, промежуточной аттестации
5	Реализация дополнительных проектов	Экскурсионные, экспедиционные проекты, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты и т.д.
6	Интенсивность и результативность использования инновационного оборудования	Мониторинговые показатели

2. Эффективность и качество выполняемых работ		
1	Призеры и победители предметных олимпиад, конкурсов, проектов, конференций и т.д.	Уровень мероприятий (всероссийский, региональный, муниципальный, школьный)
2	Призеры, победители и участники спортивных соревнований	Уровень соревнований (всероссийский, региональный, муниципальный, школьный)
3	Участие в коллективных педагогических проектах	Выступления на педсоветах, ШМО, РМО, семинарах, конференциях различных уровней.
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Положительная динамика, положительные отзывы родительской общественности
5	Участие в разработке образовательной программы, общешкольных проектов	Степень участия, результативность работы
6	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности	Степень участия, результативность работы
7	Уровень профессиональной компетентности педагога	Диссеминация методического опыта на различных уровнях
8	Участие в профессиональных конкурсах	Мероприятия различных уровней (всероссийский, региональный, муниципальный, школьный)
3. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса		
1	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	Мероприятия различных уровней (всероссийский, региональный,

		муниципальный, школьный)
2	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	Система работы
3	Работа с учащимися «группы риска» и их семьями	Система работы
4	Снижение количества пропусков без уважительных причин обучающимися класса	Мониторинговые исследования
5	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	Мониторинговые исследования
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины (дежурство по школе, подготовка отчетов, ведение документации)	Представление администрации на основании мониторинга
4. Критерии и показатели качества работы заместителя директора по учебно-воспитательному процессу		
1	Обновление содержания образования	Инициирование к участию в инновационной деятельности и по введению в учебный план новых предметов, программ углубленного изучения отдельных предметов, профильных курсов
2	Организация методической работы, достижения учителей и обучающихся	Наличие методических объединений учителей, творческих групп; внедрение в практику педагогических и информационных технологий; публикации в прессе; проведение работы по обобщению и трансляции передового педагогического опыта организация

		мероприятий различных уровне на базе школы
3	Подготовка и стимулирование к участию в профессиональных конкурсах, грантах	Результативность
4	Число случаев получения детьми травм в период пребывания в учреждении	Снижение доли
5	Работа в социуме	Независимые отзывы, публикации в СМИ
6	Руководство органами ученического самоуправления	Эффективность работы, результативность
7	Оздоровление детей за пределами школы	Количество, мониторинг
8	Уровень профессиональной компетентности педагога	Диссеминация методического опыта на различных уровнях, повышение квалификации через курсовую подготовку и переподготовку
9	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление стендов, кабинетов и т.д.
Критерии и показатели качества работы социального педагога		
1	Доля обучающихся, охваченных различными видами контроля при своевременном и качественном ведении банка данных детей	40% 60% 80% 100%
2	Результативность коррекционно-развивающей работы (по результатам мониторинга)	Снижение уровня тревожности у детей, повышение их мотивации к обучению, адаптация к учебному процессу
3	Ведение учета детей и наличие системы работы с нуждающимися в социальной, коррекционной помощи	Система работы, по результативности
4	Работа педагога с детьми из социально неблагополучных семей	Отсутствие поставленных на учет в КДН
6. Критерии и показатели качества работы воспитателей групп продленного дня		
1	Сохранность контингента	Мониторинг
2	Внеклассная работа	Мероприятия, их

		эффективность, количество
3	Участие педагога в реализации программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Снижение количества заболеваний в детском коллективе
4	Участие в профессиональных конкурсах, гранта	Мероприятия различных уровней (всероссийский, региональный, муниципальный, школьный)
5	Число обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	Отсутствие жалоб
7. Критерии и показатели качества работы секретаря		
1	Качественное ведение документации	Отсутствие замечаний
2	Своевременность подготовки отчетов, документации	Отсутствие замечаний
3	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	Отсутствие замечаний
8. Критерии и показатели качества работы заведующей хозяйственной частью		
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях	Отсутствие замечаний
2	Результаты проверок контролирующими организациями	Рациональное использование отпущенных средств
3	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие замечаний
4	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Отсутствие замечаний
5	Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	Отсутствие замечаний
9. Критерии и показатели качества работы уборщиков служебных помещений		
1	Качественная уборка помещений	Отсутствие замечаний
2	Проведение генеральных уборок	Отсутствие замечаний
3	Содержание участка в соответствии с Санитарными правилами и Нормами	Отсутствие замечаний
10. Критерии и показатели качества работы гардеробщика		
1	Соблюдение правил приема и хранения личных вещей и проведение генеральных	Отсутствие замечаний

	уборок	
2	Содержание участка в соответствии с Санитарными правилами и Нормами	Отсутствие замечаний
3	Качественная уборка помещений	Отсутствие замечаний
11. Критерии и показатели качества работы технических служащих		
1	Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования	Отсутствие замечаний
2	Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	Отсутствие замечаний
12. Критерии и показатели качества работы сторожей		
1	Строгое соблюдение должностных обязанностей, инструкции по охране труда, техники безопасности и пожарной безопасности	Отсутствие замечаний
2	Качество ведения необходимой документации	Отсутствие замечаний
3	Содержание в чистоте и порядке здания школы и прилегающей территории	Отсутствие замечаний
13. Критерии и показатели качества работы библиотекаря		
1	Высокая читательская активность обучающихся	Не менее 80% обучающихся, систематически пользующихся услугами библиотеки
2	Выполнение плана работы библиотеки	Мероприятия различных уровней (всероссийский, региональный, муниципальный, школьный)
3	Точное и своевременное обеспечение учителей и учащихся необходимой литературой	Отсутствие замечаний
4	Сохранность и увеличение библиотечного фонда	Динамика показателей

3. Порядок премирования.

3.1. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются комиссией (рабочей группой) школы .

3.2. Руководитель школы и его заместители представляют в рабочую группу (комиссию) аналитическую информацию и показатели деятельности работников. Данные показатели являются основанием для премирования работников.

3.3. По результатам работы комиссии (рабочей группы) издается приказ.

3.4. Премирование может производиться ежемесячно или в совокупности за отчетный период.

4.Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение

4.1.Предусматривается внесение изменений и дополнений в настоящее Положение согласно изменениям законодательства Российской Федерации, Московской области.