

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель Управляющего совета

Ю.В.Деметьева

"25" августа 2015 г., Протокол № 1

Директор ГБОУ Школа № 657

Е.В.Советова

"01" сент. 2015 г., Приказ № 1/1

«Согласовано»

Председатель профкома

Н.Ю. Лапочкина

"29" августа 2015 г., Протокол № 1

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 657»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение вводится с целью установления порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения и показателей и критериев качества и результативности труда работников образовательного учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 06.10.1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», постановлением, постановления Правительства Москвы от 28.12.2010 г. N 1088-ПП «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», Постановлением Правительства Москвы от 24.10.2014 № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»; приказ Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 40 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы»; приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы»; приказом Департамента образования города Москвы от 28.08.2015 № 2055 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 40».

2. Условия стимулирования

2.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии)

2.2. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем и текущем учебном году выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов образовательной организации:

- вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;

- положительная динамика образовательных результатов (вхождение школы в перечень динамично развивающихся образовательных организаций – повышение места в рейтинге образовательных организаций г. Москвы);

- обучение детей с особыми образовательными потребностями (учащиеся и воспитанники имеют заключение ЦПМПК)

- эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;

- за осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией.

2.3. Премирование работника осуществляется по итогам предыдущего учебного года. Оценка результативности работы осуществляется в течение предыдущего учебного года с учетом ЕГЭ, ОГЭ стимулирующая выплата по данным оценкам устанавливается на следующий учебный год.

Премирование проводится на основе анализа результативности трудовой деятельности работника в соответствии с показателями премирования:

Категории работников	Основание для премирования
Педагогические работники	Подготовка обучающихся - победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции)
	Положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик
	Положительная динамика количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие правонарушений среди обучающихся
Административно управленческий персонал	Выполнение утвержденного государственного задания
	Участие организации в городских общественно значимых мероприятиях
	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся

	Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации
	Реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения
	Эффективная работа по организации учебно - воспитательного процесса
Иные работники	Выполнение общественно значимых функций
	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность
	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся

2.4. В образовательной организации могут применяться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся - призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- другие виды премиальных выплат.

2.5. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования.

2.6. Ежемесячные, единовременные и разовые премии и выплаты устанавливаются приказом директора школы, издаваемым на основании представления комиссии школы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, в фиксированных денежных суммах.

2.7. Распределение стимулирующих выплат работникам за результативность работы в предыдущем учебном году производится по согласованию с Управляющим советом на основании представления комиссии школы по стимулирующей части фонда оплаты труда и с учетом мнения профсоюзной организации.

Основанием для стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения являются показатели результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев. Критерии оцениваются в установленных баллах.

Для оценки результативности работы педагогов школы используются информационные системы: электронный журнал, информационные таблицы в Виртуальной учительской, личные кабинет школы МЦКО, личные мини-сайты педагогов на портале Социальная сеть работников образования.

Бухгалтерия учреждения производит начисление стимулирующих выплат на основании приказа директора в сроки, определенные для выплаты заработной платы по итогам месяца/квартала/полугодия.

2.8. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены за:

- дисциплинарное взыскание (выговор);
- грубое или неоднократное нарушение трудовой дисциплины, нарушение Устава школы, правил внутреннего распорядка;
- недобросовестное отношение к работе, невнимательное отношение к учащимся, отраженные в приказах по школе, обоснованные жалобы родителей обучающихся;
- невыполнение требований к ведению документации.
- невыполнение установленных показателей премирования.

2.9. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются приказом Департамента образования г. Москвы

2.10. Расчет размера поощрительных выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Комиссия), создаваемой на основании приказа директора школы.

3. Организация деятельности Комиссии

3.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Управляющего совета, которое утверждается приказом по общеобразовательному учреждению.

3.2. Состав комиссии в количестве 9 - 11 человек избирается на заседании трудового коллектива и согласовывается с Управляющим советом и профсоюзной организацией.

3.3. В состав Комиссии могут входить члены администрации образовательного учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации.

3.4. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

3.6. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего совета, директором школы.

3.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

3.8. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

3.9. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

4. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

4.1. Для оценки результативности работы педагогов школы используются информационные системы: электронный журнал, информационные таблицы в Виртуальной учительской, личные кабинет школы МЦКО, личные мини-сайты педагогов на портале Социальная сеть работников образования.

4.2. Вся информация по оцениванию педагогов ведется в открытом доступе в Виртуальной учительской в разделе Стимулирующие выплаты.

4.2. Комиссия осуществляет анализ результатов профессиональной деятельности педагогов по установленным критериям и проставляет баллы каждому работнику в общую таблицу, при необходимости давая комментарий выставленному баллу.

4.3. Работники вправе в течение одного дня подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору общеобразовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

4.4. С момента знакомства работников с итоговой оценочной таблицей Директор школы инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в оценочную таблицу.

На основании произведенного Комиссией расчета с обоснованием, после знакомства работников с итоговым баллом, оформляется протокол (в части стимулирующих выплат работникам за результативность работы в предыдущем учебном году), который передается в Управляющий совет. На основании протокола Управляющий совет на своем заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

4.5. Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам и штатным сотрудникам школы устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов:

- а) вычисление суммы баллов, полученных педагогом или штатным сотрудником;
- б) вычисление стоимости одного балла по формуле: общий стимулирующий фонд делится на сумму баллов всех сотрудников;
- в) определение размера стимулирующей надбавки: стоимость одного балла умножается на число полученных баллов (педагогом или штатным сотрудником).

4.6. На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам школы и с учетом мнения Управляющего совета школы, директор школы издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам.

5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

5.1 Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно и закрепляются в локальном акте «Порядок распределения фонда оплаты труда штатных работников ГБОУ Школы № 657» на текущий учебный год. Перечень показателей и критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в полгода.