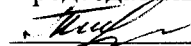


СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МОУ СОШ №29


О.Г.Тютюнник
«31» Декабря 2014г.



СОГЛАСОВАНО
Председатель управляющего
совета МОУ СОШ №29


Маркарян Л.В.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об установлении выплат стимулирующего характера работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы №29 г.Сочи

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 29 (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации.
- Программой поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной Распоряжением правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.
- Постановлением администрации города Сочи от 01.08.2014 №1516 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы муниципального образования город-курорт Сочи».

1.2. Основным критерием, влияющим на размер надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.3. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов

2.1. Размеры, порядок и условия установления надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда МОУ СОШ № 29

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на учителей МОУ СОШ № 29.

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

2.5. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в образовательном учреждении приказом руководителя создается Комиссия, состоящая из представителей администрации учреждения, первичной профсоюзной организации, руководителей ШМО.

2.7. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного руководителем учреждения и согласованного с председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

2.8. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.10. В установленные приказом руководителя учреждения сроки (не менее чем за неделю до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают руководителю в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.11. Определяются следующие отчетные периоды:

- 1 – январь, февраль, март – итоги третьей четверти, предметных олимпиад, профессиональных конкурсов, участие в общественной жизни образовательного учреждения (*выплаты производятся с 1 апреля по 30 июня*);
- 2 – апрель, май, июнь, июль, август, – итоги учебного года, организация летнего отдыха учащихся, благоустройство пришкольных территорий, подготовка к приемке школы (*выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря*);
- 3 - сентябрь, октябрь ноябрь, декабрь – итоги первой и второй четверти, предметных олимпиад, профессиональных конкурсов, участие в общественной жизни образовательного учреждения (*выплаты производятся с 1 января по 31 марта*).

2.12. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.13. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 5 числа отчетного периода;
- Комиссия рассматривает представленные материалы 06-10 числа отчетного периода;
- 11-12 числа отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- после 15 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

2.14. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.15. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

2.16. Количество баллов одного педагога для получения максимальной надбавки может не превышать:

- учитель - 130 баллов;

2.17. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.18. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.19. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера производятся за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя при согласовании с ПК, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Размер стимулирующей выплаты исходя из наполняемости классов по состоянию на 01 января и 1 сентября текущего финансового года . В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов , размер стимулирующей выплаты не меняется.

В МОУ СОШ №29 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

✦ **Повышающий коэффициент к окладу** (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, данная надбавка устанавливается с целью стимулирования педагогических и руководящих работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента :

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) , ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат , устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

✦ **Персональный повышающий коэффициент к окладу** (должностному окладу) , ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности , сложности, важности выполняемой работы , степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов . Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) , ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника . Повышающий коэффициент не более 3,0.

✦ **Стимулирующая надбавка за ученую степень , почетное звание** устанавливается работникам , которым присвоена ученая степень , почетное звание , при соответствии почетного звания , ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин . Размер стимулирующей надбавки :

500-1500 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный» , «Народный» , «Почетный»;

2000 – за ученую степень доктора наук .

Надбавку за ученую степень , почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований , имеющему большее значение.

✦ **Стимулирующую надбавка за выслугу лет** устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы , другим работникам в зависимости от общего количества лет , проработанных в учреждениях образования.

Размер выплаты (в процентах к окладу) :

При выслуге лет от 1 до 5 лет -5%;

При выслуге лет от 5 до 10 лет -10%;

При выслуге лет от 10 лет – 15% .

✦ **Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя** устанавливается педагогическим работникам МОУ СОШ №29 г.Сочи выполняющим функции классного руководителя из расчета 2000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости , установленной приказом Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 г № 1015 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального

общего, основного общего и среднего общего образования» , в классе с наполняемостью 14 человек и более в МОУ СОШ №29 г.Сочи.

4.Критерии и показатели для установления стимулирующей надбавки за интенсивность , высокие результаты и качественное выполнение работы.

№	Виды выплат	Сумма надбавки (руб)
Директор		
4	По приказу Управления образования	
Административно-управленческий персонал		
4.1	Эффективная организация внутришкольного контроля в МОУ СОШ №29	3000
4.2	Создание системы мониторинга учебно-воспитательного процесса	1500
4.3	Создание системы работы по подготовке обучающихся и педагогов к проведению государственной (итоговой) аттестации в форме ЕГЭ, муниципального экзамена	3000
4.4	Создание системы работы с неуспевающими обучающимися (отсутствие второгодников , условно- переведенных обучающихся)	1500
4.5	Высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин (отсутствие не обучающихся , снижение общего количества пропусков учебных занятий без уважительных причин)	25%
4.6	Эффективная организация различных форм получения образования обучающимися (обучение больных детей на дому)	16%
4.7	Организация работы по подготовке к проведению процедуры аттестации МОУ СОШ №29	4000
4.8	Эффективная организация внутришкольного контроля деятельности классных руководителей	15%
4.9	Высокий уровень организации работы по снижению количества правонарушений и преступлений , совершенных обучающимися	4000
4.10	За реализацию комплексных целевых программ	18%
4.11	За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся : заместителю директора по ВР	2000
4.12	За разработку новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	21%
4.13	За сложность и напряженность выполняемой работы, усиленный режим работы	20%
4.14	За напряженность и перегруженность в режиме сдачи квартальных отчетов	21%
4.15	За качественное составление и ведение дополнительной отчетности	20%
4.16	За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	2500
4.17	Обеспечение санитарно- гигиенических условий в помещениях в соответствии с нормами СанПин	3000
4.18	Обеспечение выполнения требований правил пожарной и электробезопасности (отсутствие предписаний контролирующих органов)	1500
4.19	Эффективность использования материально-технической базы	4000
4.20	Организация работы в отсутствие благоустроенности учреждения (13%

	отсутствие централизованного отопления, водоснабжения)	
Педагогический персонал , осуществляющий учебный процесс		
4.21	Работа педагога в качестве тьютора	2000
4.22	Подготовка олимпиад . участие в конкурсах , конференциях районного . муниципального . зонального , краевого , Всероссийского уровней	5000
4.23	За ведение базы данных по проведению экзаменов в рамках ЕГЭ, ЕМЭ	3000
4.24	Организация работы в информационно-методическом центре	3000
4.25	Разработка и внедрение авторских и авторизированных программ	4000
4.26	Аттестация 9х классов	3000
4.27	Профессиональная ориентация учащихся	2000
4.28	Подготовка и проведение массовых внеклассных и внешкольных мероприятий с учащимися	1500-2000
4.29	Организация качественного участия обучающихся в городских массовых акциях и мероприятиях	1500
4.30	За организацию работы в сети Интернет	1000
4.31	Организация мероприятий , повышающих авторитет и имидж школы у учащихся , родителей , общественности : классные родительские собрания , родительские конференции, открытые классные часы с родителями , организация работы с родительским комитетом	1500
4.32	За работу по оформлению базы мед. страхования работников и учащихся	1000
4.33	За работу в музее	2000
4.34	За работу общественного инспектора по охране прав детства	2000
4.35	За обеспечение системы работы по охране труда	2000
4.36	За организацию работы по антитеррористической безопасности	1000
4.37	За интенсивность работы по организации участия педагогов и учащихся в конкурсах районного и городского масштаба	1500
4.38	За работу с одаренными детьми	3000
4.39	За работу с отстающими детьми	3000
4.40	За работу по организации питания учащихся и учителей в школе	2000
4.41	За организацию питания в классе	500
4.42	За руководство штабом гражданской обороны МОУ СОШ №29	1000
4.43	За эксплуатацию учебного оборудования ,приобретенного в рамках ПНПО и РКПМО	1000
4.44	За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся (учителям физической культуры)	2000
4.45	За предпрофильную и профильную подготовку учащихся 9х и 10-11х классов	3000
4.46	Работа по подготовке обучающихся к проведению государственной (итоговой) аттестации в форме ЕГЭ, муниципального экзамена	1500
4.47	Работа по подготовке обучающихся к проведению государственной (итоговой) аттестации в форме ЕМЭ, муниципального экзамена	1200
4.48	За руководство профсоюзной организацией	1000
4.49	За ведение протоколов пед. Совета	1000
4.50	Подготовка протоколов управленческого совета	1000
4.51	За ведение протоколов пед. Совета учреждения	1000
4.52	За ведение делопроизводства по основной деятельности	1000-1500
4.53	За организацию подвоза детей к школе	1500

4.54	Оформление базы по медицинскому страхованию учащихся	1000
4.55	За организацию дежурства в школе	1500
4.56	Молодым специалистам, окончившим среднее профессиональное учебное заведение. Указанная выплата производится лишь по основному месту работы в течение трех лет с момента поступления молодого специалиста на работу. К молодым специалистам относятся выпускники средне-профессиональных и высших профессиональных учебных заведений, поступившие на работ сразу по окончании учебного заведения или в течение одного года после его окончания.	2000
4.57	Молодым специалистам, окончившим высшее профессиональное учебное заведение	3000
4.58	Организация и проведение подворовых обходов	1000
4.59	Организация ВШК	3000
4.60	За подготовку призеров олимпиад , конкурсов , конференций различного уровня	1000
4.61	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	2000
4.62	Участие в ремонте школы	2500
4.62.1	За организацию познавательного досуга учащихся	2000
4.63	Использование химических реактивов, их хранение и складирование	1000
Педагогический персонал , не осуществляющий учебный процесс		
4.64	Эффективная работа с родителями обучающихся по различным проблемам детско-взрослых отношений	2000
4.65	Создание эффективной системы работы с детьми «группы риска». «трудными семьями »	3000
4.66	За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся (социальному педагогу)	1000
4.67	За работу с военкоматом	1000
4.68	Молодым специалистам, окончившим высшее профессиональное учебное заведение	3000
4.69	За проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	1000
Учебно-вспомогательный персонал		
4.70	За работу с архивом	2000
4.71	За выполнение срочных работ	2850
4.72	За качественную подготовку документации для сдачи всех видов отчетности	2000
4.73	За сложность и напряженность выполняемой работы	2000
Обслуживающий персонал		
4.74	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа . качественная уборка участка	1000
4.75	Проведение работ по кронированию и обрезке зеленых насаждений в МОУ СОШ №29 , покосу травы.	3000
4.76	Выполнение срочных работ	2850
4.77	Качественная организация работы по обеспечению требований по безопасной перевозке детей	3400
4.78	За безаварийную работу	1500
4.79	Отсутствие дорожно- транспортных происшествий , замечаний контролирующих органов по содержанию автотранспортного средства	2000
4.80	За активное участие в ликвидации аварий	2000
4.81	За проведение генеральных уборок	1500
4.82	Безупречное исполнение должностных обязанностей	1500

4.83	За работу с твердым топливом	3200
4.84	Качественная работа по обеспечению учреждения теплом	1000
4.85	За расширение объема работ	2000

Данное положение предусматривает изменения и корректировки.

Данное положение введено в действие приказом директора МОУ СОШ № 29 от 31.12.2014. № 67/Б