

Вступает в силу с 01.09.2014г.

ПРИНЯТО
на Педагогическом совете
ГБОУ Школа №2016
Протокол № 1
от «30» 08 2014 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Управляющего
совета ГБОУ Школа № 2016
[подпись] /Н.С.Анискина/
«01» 08 2014 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБОУ Школа № 2016
[подпись] /С.А.Черникова/
«31» 08 2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
Государственного бюджетного образовательного учреждения г. Москвы
«Школа № 2016»
(редакция 2)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение вводится с целью установления порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения в соответствии с критериями и показателями качества и результативности труда работников образовательного учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом 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», Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании», Постановлением Правительства Москвы от 24.10.2014г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»

2. Условия стимулирования.

2.1. Стимулирующие выплаты работникам ГБОУ Школа № 2016 осуществляются с целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части ФОТ (не более 30% от фонда оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы).

2.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются не реже одного раза в квартал по результатам труда работников ГБОУ Школа № 2016 за предыдущий период.

2.4. Система стимулирующих выплат работникам ГБОУ Школа № 2016 включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников общеобразовательного учреждения.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ГБОУ Школа № 2016 может распределяться между педагогическими и непедагогическими работниками пропорционально фондам оплаты труда данных категорий работников.

2.6. Распределение поощрительных выплат работникам по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления ГБОУ Школа № 2016 (Управляющим советом), на основании представления руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

2.7. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом директора школы в фиксированных денежных суммах или процентном отношении представленные комиссией школы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.8. Основанием для поощрительных выплат работникам общеобразовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утвержденных пунктом 5 настоящего положения. Критерии оцениваются в установленных баллах.

2.9. В начале расчётного периода определяется денежный вес одного балла. Для этого размер стимулирующей части ФОТ общеобразовательного учреждения, запланированного на квартал, делится на общую сумму баллов (отдельно по всем категориям работников).

2.10. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда школы (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 ГБОУ Школа № 2016

3.2. Состав комиссии в количестве 3 - 7 человек избирается на заседании трудового коллектива и согласовывается с Управляющим советом и профсоюзной организацией.

3.3. В состав Комиссии могут входить члены администрации ГБОУ Школа № 2016, руководители предметных кафедр, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, родители.

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 квартал. 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. Педагоги и штатные сотрудники школы представляют в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями. Ответственность за достоверность информации педагогов возлагается на заместителей директора по УВР и руководителей предметных кафедр.

4.2. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в 5-ти дневный срок.

4.3. Комиссия обязана ознакомить коллектив сотрудников с итоговыми оценочными листами.

4.4. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе 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.

4.5. 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 итоговый оценочный лист.

4.6. На основании произведенного Комиссией расчета с обоснованием, после знакомства работников с итоговым оценочным листом, оформляется протокол, который передается в Управляющий совет. На основании протокола Управляющий совет на своем заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

4.7. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда вправе устанавливать ежеквартально минимальный порог (в баллах) для начисления стимулирующей части работникам школы.

4.8. 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: для педагогов - общий стимулирующий фонд педагогов делится на сумму баллов всех педагогов; для штатных сотрудников - общий стимулирующий фонд штатных сотрудников делится на сумму баллов всех штатных сотрудников;
- в) определение размера стимулирующей надбавки: стоимость одного балла умножается на число полученных баллов (педагогом или штатным сотрудником).

4.9. 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. Виды стимулирующих выплат

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в ГБОУ Школа № 2016 устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

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

5.2. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году выплачивается по результатам работы работника и за качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей по управлению образовательной организацией, не связанные с основными функциональными обязанностями работника:

Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты	Фиксированная сумма на учебный год педагогам, чьи результаты работы повысили рейтинговые показатели – 3 000,00р.
Положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций);	Фиксированная сумма на учебный год педагогам, чьи результаты работы повысили рейтинговые показатели- 2 000,00р.
Высокие показатели результатов ЕГЭ, ОГЭ	100 баллов – Фиксированная сумма на учебный год -3 000,00р. 85-99 баллов -1 000,00р.
Результаты диагностики в 4 кл.	Выше, чем в среднем по городу на 10% -1 000,00р.
Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	Городской уровень – 1 000,00р. на учебный год Всероссийский уровень – 2 000,00р. на учебный год
Обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.)	Педагогам, реализующим программы инклюзивного образования фиксированная сумма на учебный год – 1 000,00р. на учебный

	год
За трансляцию передового опыта среди педагогического коллектива	- «Отличник народного просвещения»- 7000,00р. на учебный год; -кандидат педагогических наук – 7000,00р. на учебный год
Эффективная реализация образовательных программ	Педагогам, реализующим программы НОО, ООО, СОО: Коэффициент 1,4 - начальная школа (1 класс) , русский язык, литература, математика, алгебра, геометрия, физика, химия, естествознание. Коэффициент 1,4 - начальная школа (2-4 классы), английский язык, история, обществознание, география, биология
	Интенсивность труда: Коэффициент К2 (за квалификационную категорию педагогического работника) составляет 0,1 для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию и 0,15 для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию.

5.3. Премирование работников по итогам работы за период (месяц, четверть) в текущем учебном году осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования:

Педагогические работники	Подготовка обучающихся - победителей и призеров мероприятий (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции)	Окружной уровень – 2 балла (1 учащийся) Городской уровень – 5 балла (1 учащийся) Всероссийский уровень – 10 баллов (1 учащийся)
	Положительные результаты обучающихся по независимым диагностикам МЦКО	От 50% до 60% качества – 5 баллов От 61% до 75% качества – 6 баллов От 76% до 85% качества – 7 баллов От 88% до 100% качества – 8 баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	2 балла (ежемесячно)
	Наличие травм на переменах и уроках	- 1
	Проведение (организация) и проверка независимых диагностических работ (СтатГрад и МЦКО), олимпиада проверка	1 класс – 1 балл 1+1
	Работа с документацией	Своевременное внесение данных – 4 балла
Административно-управленческий персонал	Выполнение утвержденного государственного задания	4 балла (ежемесячно)
	Участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях	Межрайонный уровень – 3 балл Окружной уровень – 4 балла Городской уровень – 5 балла Всероссийский уровень – 6 баллов Международный уровень – 7 баллов

	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	4 балла (ежемесячно)
	Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации (отсутствие нестандартных ситуаций)	10 баллов
	Реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения	5 баллов (ежемесячно)
	Эффективная работа по организации самоуправления	5 баллов (ежемесячно)
Иные работники	Участие в работе инициативных групп (профсовет)	8 б. (организатор) 2 балла (участник)
	Работа с документацией	Своевременное внесение данных – 4 балла
	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность	-Положительная динамика устранения причин неуспешности учащихся, эффективность работы с детьми группы риска - 2 балла -Взаимодействие м/у специалистами, учителями, воспитателями, родителями (законными представителями), общественностью -4 балла
	Подготовка обучающихся – победителей и призеров мероприятий (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции)	Окружной уровень -2 б(один уч-ся) Городской уровень -5 б Всероссийский уровень -10 б
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	2 балла
	Охват учащихся	3 б.
	Выступления на родительских собраниях, семинарах, консилиумах, конференциях	Школьный уровень – 1 балл Окружной уровень -2 б. Городской уровень -5 б Всероссийский уровень -10 б
	Публикации, Наставничество, Открытые уроки	Школьный уровень – 1 балл Окружной уровень -2 б. Городской уровень -5 б Всероссийский уровень -10 б
	Выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями (помощь в различных шк. мероприятиях, экскурсиях, сопровождении)	2 балл
	Работа в качестве эксперта-наблюдателя на независимых диагностиках МЦКО	3 балла
	Инициатива и реализация творческих идей, внедрение инновационных воспитательных технологий	5 баллов

5.4. В образовательной организации могут применяться разовые премии (определяются в фиксированной сумме в рублях, в зависимости от фонда стимулирующей части заработной платы):

- 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.

5.5. Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно. Перечень показателей и критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в полгода.