

ПРИНЯТО

на заседании Педагогического совета

Принято № 5 от 08.04.2016

РАССМОТРЕНО

на заседании Общего собрания
трудового коллектива

Принято № 7 от 08.04.2016

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «ООШ п. Анисовский»
С. С. Липовой



УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБОУ «ООШ п. Анисовский

Энгельского муниципального

района

Саратовской области

О.В.Осипова



Положение

о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, учебного воспитательного, обслуживающего персонала и иных категорий педагогического персонала образовательной организации.

1. Общие положения.

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и решением Собрания депутатов Энгельского муниципального района №60/07-04 от 28 августа 2014 года «О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельского муниципального района (в редакции от 28 августа 2014 года) (далее – Решение СДЭМР).
2. Настоящее Положение детализирует распределение фонда оплаты труда в стимулирующих выплатах заместителям руководителя, иным категориям педагогического, учебного-воспитательного и обслуживающего персонала, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках модернизации образования.
3. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебного-воспитательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливаются по согласованию с Общим собранием трудового коллектива и профессиональным органом.
4. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью работы, не допускается.

2. Порядок расчета и выплаты стимулирующих выплат.

- 2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда заместителям руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебного-воспитательного и обслуживающего персонала осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «ООШ п. Анисовский» по согласованию с профсоюзной организацией.
- 2.2. Заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе совместно с профсоюзным комитетом постоянно отслеживают работу педагогического и учебного-воспитательного персонала для представления аналитической информации руководителю Учреждения и для рассмотрения её на заседании комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «ООШ п. Анисовский».

2.3. Заместитель руководителя по воспитательной работе совместно с профсоюзным комитетом постоянно отслеживают работу педагогов дополнительного образования, старшей вожатой для представления аналитической информации руководителю Учреждения и для рассмотрения её на заседании комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «ООШ п. Анисовский».

2.4. Заведующий хозяйством совместно с профсоюзным комитетом постоянно отслеживают работу обслуживающего персонала для представления аналитической информации руководителю образовательной организации для рассмотрения её на заседании комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «ООШ п. Анисовский».

2.5. Раздел 4 настоящего Положения включает в себя перечень критериев и показателей качества и результативности труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала и иных категорий педагогического персонала. Каждому критерию и показателю качества и результативности труда обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий педагогического персонала присваивается определённое максимальное количество баллов. Максимальная сумма баллов – 100. Учреждение может самостоятельно устанавливать количество баллов.

2.6. Дополнение и изменение критериев и показателей качества и результативности труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала относится к компетенции образовательной организации.

2.7. Для расчёта размера стимулирующей выплаты каждому работнику из числа административного, обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий педагогического персонала за период с сентября по август денежный вес каждого балла (в рублях) умножается на сумму баллов каждого работника из числа обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала и иных категорий педагогического персонала и на поправочный коэффициент (для заместителей руководителя и педагогических работников коэффициент составляет -1, для остальных работников - 0,5) .

2.9. Выплаты стимулирующих доплат работникам, имеющим нагрузку менее 0,5 ставки, рассчитываются путем умножения итоговой суммы баллов на поправочный коэффициент 0,5.

2.10. Работникам, осуществляющим дополнительные работы по совмещению, стимулирующие надбавки не выплачиваются.

2.11. Выплаты стимулирующих доплат работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, длительного отпуска без сохранения заработной платы, а так же вновь прибывшим работникам, не предоставившим портфолио, выплачивается в размере 20-50 баллов.

2.12. Вновь назначенным заместителям руководителя образовательной организации выплачивается стимулирующая надбавка в размере 50 баллов.

2.13. Вновь прибывшему обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу выплачивается стимулирующая надбавка в размере 20-50 баллов.

2.14. Аналитическая информация, критерии и показатели качества и результативности труда заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала, предусмотренные настоящим Положением, представляются на рассмотрение Комиссии до 30 августа текущего учебного года (по итогам года).

2.15. Выплаты стимулирующих доплат производятся на основании приказа руководителя образовательной организации, издаваемого с учетом мнения профсоюзной организации, в котором указывается количество баллов набранных каждым работником и суммы выплаты.

III. Система оценки труда

3.1. Система оценки труда заместителей руководителя учреждения и иных категорий педагогического персонала

3.1.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений заместителей руководителя образовательной организации и иных категорий педагогического персонала:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценке предоставляемой информации.

3.1.2. Система оценки индивидуальных достижений заместителей руководителя образовательной организации и иных категорий педагогических работников регламентируется следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации учреждений;
- федеральные, региональные и муниципальные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- муниципальные правовые акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района;
- результаты мониторинговых исследований.

3.1.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогического персонала осуществляется в портфолио.

3.1.4. Структура оценки состоит из блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно перечню критериев и показателей качества и результативности труда работника, указанных в разделе 4 настоящего Положения.

3.1.5. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

3.1.6. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем образовательной организации.

3.2. Система оценки труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала

3.2.1. Основными принципами оценки труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала являются:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценке представляемой информации.

3.2.2. Система оценки труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала регламентируется следующими документами:

- нормы СанПиНа;
- муниципальные правовые акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района.

3.2.3. Структура оценки состоит из 2 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно перечню критериев и показателей качества и результативности труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала, указанных в разделе 4 настоящего Положения.

3.2.4. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

3.2.5. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне образовательной организации осуществляется заведующим хозяйством.

IV. Критерии и показатели качества и результативности труда иных категорий педагогического персонала

За работу, связанную с образовательным и воспитательным процессами, с мониторинговыми исследованиями, но не входящую в круг основных обязанностей работника, предусматриваются выплаты стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации

	Критерии оценки результативности деятельности	Баллы
Секретарь педагогического совета	Оформление протоколов педагогических советов, административного совещания, совещания при директоре, производственного совещания.	5

За ведение школьного архива	Обеспечивает в соответствии с установленным порядком прием, регистрацию, систематизацию, хранение и использование документов. Инструктирует работников о порядке формирования, подготовки и сдачи дел в архив. Контролирует своевременность поступления в архив документов, законченных делопроизводством. Обеспечивает проведение работы по экспертизе ценности архивных документов, формированию документов в дела постоянного и временного хранения.	5
Ответственный за организацию горячего питания для обучающихся школы	Своевременное оформление документации. Проведение и своевременная сдача мониторинга по охвату горячим питанием. Проведение пропаганды правильного питания. Динамика охвата горячим питанием обучающихся. Прием и раздача молока 1-4 классам.	40
За выполнение функций председателя профкома	Организует общественный контроль за состоянием безопасности жизнедеятельности, деятельностью администрации по созданию и обеспечению здоровых условий труда, быта и отдыха работающих, воспитанников и обучающихся. Контролирует выполнение коллективных договоров, соглашений по улучшению условий и охраны труда. Осуществляет защиту социальных прав работающих, обучающихся и воспитанников. Представляет интересы членов профсоюза в комиссии по охране труда, включая и участие в расследовании несчастных случаев.	10
Ответственный за тепловые и энергетические установки	Систематически организует контроль за состоянием тепловых энергетических установок. Проводит обучение персонала школы. Составляет необходимую отчетную документацию.	5

4.1. Критерии и показатели эффективности работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе

Заместитель директора по УВР	организация предпрофильного обучения;	10
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;	20
	высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации учащихся	20
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	20
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	10
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	10
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	10

1.2. Критерии и показатели эффективности работы социального педагога

	отсутствие правонарушений, совершенных учащимися	10
	результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога	10

охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних с девиантным поведением	10
охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время	10
зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок мастер-классы и др.)	10
участие в организации и проведении родительских собраний	10
участие в работе педагогического совета, методического совета и т.д	5
руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения психологов	5
наличие публикаций	5
наличие обобщенного опыта работы	5
Признание высокого профессионализма социального педагога наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога	5
награждение: региональный уровень; уровень образовательной организации	10
Взаимодействие с субъектами профилактики взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями	5

4.3. Критерии и показатели эффективности работы воспитателя группы продленного дня

наличие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство	5
использование нестандартных форм проведения занятия в группе продленного дня	5
участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	5
Работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий обучающихся отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися группы продленного дня	5
отсутствие случаев травматизма	5
применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)	5
вовлечение учащихся в кружковую работу	5
Формирование нравственных качеств, культуры поведения коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ.	5
организация систематических праздников и мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности учащихся, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов.	5
Участие в методической работе участие в предметных и	5

	тематических неделях (приказ по итогам проведения	
	участие в организации и проведении родительских собраний	5
	наличие документации о планировании и результатах работы воспитателя	5
	Признание высоких профессиональных достижений воспитателя в группе продленного дня результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	5
	проведение открытых мероприятий, мастер-классов, получение грантов (приказ по итогам)	5
	участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т.п. (приказ по итогам)	5
	Наполняемость и посещаемость группы продленного дня	15
	отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя	5
	сохранение психологического климата в группе продленного дня	5

4.4. Критерии и показатели качества и результативности труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

4.4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Наименование критерия	Максимальный балл по критерию 5				
1	Обеспечение санитарно – гигиенических условий в образовательном учреждении	100%	80%	60%	40%	20%
		10	8	6	4	2
2	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	100%	80%	60%	40%	20%
		50	20	10	5	2
3	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, его своевременное восстановление и пополнение	100%	80%	60%	40%	20%
		10	8	6	4	2
4	Профилактика и своевременное устранение чрезвычайных (аварийных) ситуаций	100%	80%	60%	40%	20%
		10	8	6	4	2
5	Организация регулярных работ по благоустройству и озеленению пришкольной территории	100%	80%	60%	40%	20%
		10	8	6	4	2
6	Высокое качество работы младшего обслуживающего персонала	Нет		Да		
		0		10		
		Итого				

4.4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№ п/п	Наименование критерия
-------	-----------------------

1	Соблюдение норм и требований Сан Пин на закрепленной территории				
	Нет			Да	
	0			10	
2	Своевременное наведение порядка на территории				
	100%	80%	60%	40%	20%
	20	15	10	5	2
3	Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО				
	100%	80%	60%	40%	20%
	10	7	5	3	2
4	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудованию на закрепленной территории				
	100%	80%	60%	40%	20%
	10	7	5	3	2
5	Своевременное обеспечение доступа к образовательному учреждению в зимнее время, своевременный покос травы в летнее время				
	100%	80%	60%	40%	20%
	50	30	20	5	2
Итого					

4.4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

№ п/п	Наименование критерия				
1	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства				
	Нет			Да	
	0			20	
2	Своевременное реагирование на возникшие чрезвычайные ситуации. Быстрое принятие решений в нештатной ситуации				
	100%	80%	60%	40%	20%
	10	7	5	3	2
3	Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии				
	100%	80%	60%	40%	20%
	10	7	5	3	2
4	Отсутствие жалоб				
	Нет			Да	
	0			10	
5	Выполнение разовых работ не связанных с должностными обязанностями				
	100%	80%	60%	40%	20%
	50	40	30	20	10
Итого					

4.4.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря-машинистки

№ п/п	Наименование критерия				
1	Качество организационно-технического обеспечения административно - распорядительной руководителя образовательной организации				
	100%	80%	60%	40%	20%
	20	15	10	5	2
2	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.				
	100%	80%	60%	40%	20%
	20	15	10	5	2

3	Соблюдение сроков исполнения документации				
	100%	80%	60%	40%	20%
	20	15	10	5	2
4	Создание банка данных, необходимых для работы образовательной организации и эффективное их использование				
	100%	80%	60%	40%	20%
	20	15	10	5	2
5	Работа с электронной почтой. Выполнение разовых работ не связанных с должностными обязанностями				
	100%	80%	60%	40%	20%
	20	15	10	5	2
Итого					

4.4.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности библиотекаря

№ п/п	Наименование критерия				
1	Высокая читательская активность учащихся				
	100%	80%	60%	40%	20%
	20	15	10	5	2
2	Выполнение плана подписки на периодическую печать				
	Нет		Да		
	0		10		
3	Выполнение разовых работ не связанных с должностными обязанностями				
	100%	80%	60%	40%	20%
	50	40	30	20	10
4	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда				
	100%	80%	60%	40%	20%
	10	7	5	3	2
5	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок, библиотечных уроков				
	100%	80%	60%	40%	20%
	10	7	5	3	2
Итого					

4.4.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности слесаря – сантехника

№ п/п	Наименование критерия				
1	Устранение аварийных ситуаций				
	100%	80%	60%	40%	20%
	20	15	10	5	2
2	Участие в ремонте образовательного учреждения				
	100%	80%	60%	40%	20%
	50	15	10	5	2
3	Выполнение разовых работ, не связанных с должностными обязанностями				
	100%	80%	60%	40%	20%
	30	20	10	5	2
Итого					

4.4.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

**уборщика производственных помещений,
рабочего по комплексному обслуживанию здания**

№ п/п	Наименование критерия				
1	Выполнение требований СанПиНа (чистота и регулярность уборки помещений, использование моющих средств, дезинфицирующих средств)				
	Нет			Да	
	0			10	
2	Ремонт в образовательном учреждении (покраска окон, полов, дверей, радиаторов, панелей, стирка занавесок, уборка после ремонта, помыть светильников и люстр)				
	100%	80%	60%	40%	20%
	50	20	10	5	2
3	Качественное выполнение дополнительных разовых поручений				
	Нет			Да	
	0			10	
4	Работа на пришкольном участке				
	Нет			Да	
	0			10	
5	Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности				
	100%	80%	60%	40%	20%
	10	8	6	4	2
6	Уборка после аварийных ситуаций				
	100%	80%	60%	40%	20%
	10	8	6	4	2
					Итого

**4.4.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
гардеробщика**

№ п/п	Наименование критерия		
1	Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности		
	100%	50%	20%
	20	10	5
2	Участие в ремонте образовательной организации		
	100%	50%	20%
	60	20	10
3	Отсутствие жалоб, выполнение приказов, распоряжений		
	Нет		Да
	0		10
4	Отсутствие краж в гардеробе		
	Нет		Да
	0		10
			Итого

**4.4.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
младших воспитателей**

№	Критерий	Методика расчета / показатель	Расчет баллов	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что)	

				постави баллы) Подтверждающий документ	
1	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие травматизма	5	Оценочный лист	
2	Выполнение санитарно-гигиенического режима	- образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений группы;	<u>5</u>	Оценочный лист	Выставляется сумма баллов
		- тщательное соблюдение режима дня воспитанников;	<u>5</u>	Оценочный лист	
		- своевременное выполнение распоряжений директора, требований заведующего хозяйством, воспитателя; -отсутствие замечаний со стороны администрации, соблюдение трудовой дисциплины	<u>15</u>	Оценочный лист	
		- присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей;	<u>5</u>	Оценочный лист	
3	Участие в воспитательно-образовательном процессе	Отсутствие сбоев в режиме дня (по вине младшего воспитателя и помощника воспитателя): воспитатель не смог вовремя начать занятие, задержался обед детей из-за нерасторопности пом.восп. и	<u>5</u>	Оценочный лист	Выставляется сумма баллов
		Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей	5	Оценочный лист	
		Помощь воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса и режимных моментов: помощь в подготовке к занятию, одевании детей на прогулку и др.	<u>10</u>	Оценочный лист	
		Помощь воспитателю в обогащении предметно-развивающей среды нетрадиционным оборудованием и	<u>5</u>	Оценочный лист	
		Участие в открытых массовых мероприятиях группы	<u>10</u>	Оценочный лист	

4	Сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды (на основании результатов внутреннего контроля)	- отсутствие битой и сколотой посуды; -бережливое отношение к электроприборам, мебели, спец.одежде.	<u>5</u>	Оценочный лист	Выставляется максимальный балл
5	Корректное взаимодействие с воспитанниками, родителями, сотрудниками (на основании результатов внутреннего контроля):	постоянное обращение к воспитателям и родителям по имени и отчеству; преимущественно уменьшительно-ласкательное обращение к детям по имени	<u>5</u>	Оценочный лист	Выставляется максимальный балл
6	Является членом профсоюзного комитета ОУ		<u>5</u>	Оценочный лист	Выставляется сумма баллов
7	Своевременно прохождение медосмотра		<u>5</u>	Оценочный лист	Выставляется максимальный балл
8	Активное участие в благоустройстве дошкольных групп и закрепленной территории		<u>5</u>	Оценочный лист	Выставляется максимальный балл
9	Общественные поручения (нагрузка). Увеличение объема работы(замена отсутствующего сотрудника)		<u>5</u>	Оценочный лист	Выставляется максимальный балл
ИТОГО:					

4.4.10. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат машинисту по стирке белья

№ п/п	Наименование критерия		
1	Соблюдение норм и требований СанПиНа		
	Нет		Да
	0		10
2	Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности		
	100%	50%	20%
	20	10	5
3	Участие в ремонте образовательной организации		
	100%	50%	20%
	50	20	10
4	Интенсивность и напряженность труда.		
	Нет		Да
	0		10
5	Сохранность технологического оборудования.		
	Нет		Да
	0		10
			Итого

4.4.11. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат повару

№ п/п	Наименование критерия		
1	Интенсивность и напряженность труда по обеспечению выполнения натуральных норм питания воспитанников, выполнение норм САНПиН		
	Нет		Да
	0		20
2	Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности		
	100%	50%	20%
	20	10	5
3	Участие в ремонте образовательной организации		
	100%	50%	20%
	20	10	5
4	Отсутствие замечаний по работе. Качественное содержание помещений пищеблока в соответствие с нормами САНПиН		
	Нет		Да
	0		30
5	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды.		
	Нет		Да
	0		10
			Итого