

**Управление образования Администрации
Одинцовского городского округа Московской области**

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение для
обучающихся с ограниченными возможностями здоровья Одинцовская
общеобразовательная школа «Надежда»**

ИНН 5032055241 КПП 503201001
143000, Московская область, г. Одинцово,
ул. 1-ая Вокзальная 59, тел. 8-495-591-06-26/8-495-591-00-65;

ОГРН 1035006468287
<http://nadejda.odinedu.ru>
nadejda-od@mail.ru

СОГЛАСОВАНО
Председатель Совета ОУ
Е.А.Агафонова
2022г.



Введено в действие приказом по школе
от 01.09.2021г №163

ПОЛОЖЕНИЕ
**об установлении надбавок стимулирующего характера работникам
муниципального казенного общеобразовательного учреждения для обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья
Одинцовской общеобразовательной
школы «Надежда»**

I. Общие положения:

Настоящее Положение об установлении надбавок стимулирующего характера работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья Одинцовской общеобразовательной школы «Надежда» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Распоряжением Министерства образования Московской области от 01.02.2022 №Р-53 «Об утверждении методики расчета показателей эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности в государственных общеобразовательных организациях Московской области и муниципальных общеобразовательных организациях в Московской области в 2022 году»;
- Постановлением Администрации Одинцовского городского округа от 09.07.2020 №1633 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Одинцовского городского округа Московской области (с изменениями);
- Положением об оплате труда работников муниципального казенного образовательного учреждения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

Одинцовской общеобразовательной школы «Надежда», других нормативно-правовых документов, регулирующих вопросы оплаты труда работников образовательных учреждений.

Цель настоящего Положения – повышение результативности и качества труда работников Учреждения.

Виды, условия, размеры и порядок установления работникам Учреждения надбавок стимулирующего характера устанавливаются по согласованию с Советом общеобразовательного учреждения самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах, выделенных Учреждению на эти цели средств, и закрепляется в Коллективном договоре.

Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников Учреждения.

2. Критерии и показатели оценки деятельности работников муниципальных общеобразовательных учреждений

2.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников Учреждения, указанных в таблице 1 (приложение 1).

2.2. Приведенные в таблице 1 критерии и показатели могут быть изменены и дополнены Учреждением по согласованию с Советом в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом Учреждения. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному, с точки зрения образовательных достижений учащихся, труду.

2.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. При этом общая сумма баллов по всем критериям равна 100. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным, т.е. Учреждение совместно с общественным органом управления – Советом вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию. Для измерения результативности труда работников Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

2.4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов (полугодий), для учета динамики образовательных достижений.

2.5. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Совета определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

3. Порядок определения размера стимулирующих выплат

3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок необходимо:

3.1.1. Произвести подсчет баллов за второе полугодие 2020--2021 учебного года по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника Учреждения.

3.1.2. Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).

3.1.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, запланированный на период с сентября по декабрь 2021 года включительно, разделить на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября по декабрь включительно.

3.1.4. С сентября по декабрь 2021 года ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

3.1.5. В январе 2022 года подсчитывается общая сумма баллов, полученных всеми работниками (общая сумма баллов).

3.1.6. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на период с января по август 2022 года, необходимо разделить на общую сумму баллов всех работников, т.е. определить денежный вес одного балла.

3.1.7. Произвести подсчет стимулирующих надбавок каждого работника, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника.

4. Формы, порядок и процедуры мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения

4.1. Источниками информации для расчетов показателей являются:

- диагностическая карта успешности труда учителя;
- контрольно-методические срезы;
- тестирование обучающихся;
- результаты государственной (итоговой) аттестации выпускников школы;
- анкетирование родителей;
- собеседование с учителями;
- мониторинги по использованию ИКТ.

4.2. Мониторинги проводятся заместителем директора по УВР с привлечением руководителей школьных методических объединений, заместителя директора по АХР.

5. Показатели, уменьшающие размер надбавок

Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными и (или) управленческими упущениями. Ими могут быть:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- невыполнение сметы расходов Учреждения;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- неудовлетворительное состояние территории Учреждения;
- необеспечение сохранности здания и имущества.

Приложение № 1

Критерии и показатели оценки деятельности педагогических и административных работников МКОУ для обучающихся с ОВЗ Одинцовской общеобразовательной школы «Надежда» (стимулирующие надбавки)

№	Критерий	Показатели, их расчет	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Качество и общедоступность образования	Освоение государственного образовательного стандарта по всем предметам базисного учебного плана (в % к числу обучающихся): -100% -3 балла не менее 75% - 2 балла	0-3	25
		Высокий уровень организации и проведения государственной итоговой аттестации выпускников школы: -уровень обученности 100% - 3 балла -качество обученности: от 50% и выше - 5 баллов от 30% до 50% - 3 балла подтвердили годовые оценки на 100% - 2 балла	0-10	
		Наличие призеров и победителей олимпиад, смотров, конкурсов, соревнований: -областной, всероссийский и международный уровень: победители – 5 баллов призеры – 4 балла -окружной уровень: победители - 3 балла призеры - 2 балла участники - 1 балл	0-8	
		Работа с детьми со сложными дефектами развития, с аутистами, ее результативность: -1-2 человека – 1 балл; -3-5 человек – 2 балла; -более 5 человек – 4 балла	0-4	
2.	Создание оптимальных условий для эффективного	Внедрение информационных технологий в образовательный процесс, использование технических средств обучения: -использование ТСО- 1 балл; -использование компьютера, как наглядное	0-6	16

	осуществле ния учебно- воспитательн ого процесса	средство обучения -1 балл; -создание учителем предметной медиатеки-1 балл; -использование ИКТ на уроках обучающимися-3 балла.		
		Привлечение дополнительных внебюджетных средств для организации учебно-воспитательного процесса.	0-8	
		Оформление тематических выставок, проведение предметных недель, конференций, спортивных праздников.	0-2	
3.	Кадровые ресурсы	Развитие педагогического творчества, распространение передового педагогического опыта, наставничество: -выступления на семинарах, ШМО, конференциях, педагогических чтениях: -школьный и окружной уровень – 1 балл -областной, всероссийский уровень- 2 балла -демонстрация достижений через открытые уроки, мастер - классы: -школьный и районный уровень – 4 балла -областной, всероссийский уровень-5баллов	0-12	21
		Участие педагогов в районных конкурсах педагогического мастерства.	0-5	
		Исполнительская дисциплина	0-9	
4.	Социальные критерии	Организация и проведение летней оздоровительной кампании	0-6	10
		Эффективность работы социального педагога с детьми «группы риска»: -отсутствие отсева в основной школе-2 балла; -отсутствие преступлений среди обучающихся-2 балла	0-4	
5.	Эффектив ность управленчес кой деятельности	Высокая результативность управленческих решений.	0-5	23
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-1	
		Своевременность и качество представляемой аналитической, диагностической, отчетно-статистической информации, оперативность и качество работы по исполнению смет доходов и расходов, оптимальному использованию бюджетных средств.	0-5	
		Проведение семинаров, конференций: -окружных-1 балл -областных, всероссийских-2 балла	0-3	
		Результативность организации внутришкольного контроля	0-5	
		Укомплектованность учреждения кадрами, отсутствие вакансий	0-4	
		ИТОГО:		100

**Критерии и показатели оценки деятельности технических работников
Одинцовской общеобразовательной школы «Надежда» (стимулирующие
надбавки)**

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1.	Высокая исполнительская дисциплина	0-50
2.	За интенсивность и напряженность труда (по результатам аттестации рабочих мест): -за работу с дезинфицирующими средствами; -за работу при воздействии электромагнитных полей	0-20 0-20
3.	Отсутствие жалоб на исполнение должностных обязанностей	0-10
	ИТОГО:	100