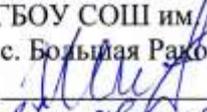
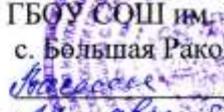


СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего Совета
ГБОУ СОШ им. Е.А. Кирюшина
с. Большая Раковка
 /Шейна С.А./
«17» августа 2015 г.
Протокол № 1

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
ГБОУ СОШ им. Е.А. Кирюшина
с. Большая Раковка
 /Васюкина В.С./
«17» августа 2015 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ СОТРУДНИКАМ
ГБОУ СОШ им. Е.А. Кирюшина с. Большая Раковка
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение составлено в соответствии с регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки самарской области от 22.01.2009 № 9 –од и регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утвержденным приказом Министерства образования и науки самарской области от 19.02.2009 г. № 29 –од.

Настоящее Положение регламентирует распределение выплат работникам ГБОУ СОШ им. Е.А.Кирюшина с Большая Раковка за счет стимулирующего фонда оплаты труда.

Настоящее Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в школе и дошкольных образовательных учреждениях, и ориентировано на справедливое распределение материальных вознаграждений с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности ГБОУ СОШ им.Е.А.Кирюшина с. Большая Раковка по реализации уставных задач.

Положение является нормативным актом школы и согласовывается с Управляющим советом учреждения.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя:

- ежемесячные стимулирующие выплаты (надбавки) за результативность и качество работы (эффективность труда);
- премии за интенсивность и напряженность работы отдельным категориям работников;
- иные разовые поощрительные выплаты.

1.3. Основными критериями, влияющие на размер стимулирующих выплат работнику, являются критерии, отражающие результаты его работы;

Установление критериев, не связанных с результативностью труда, не допускаются.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда (20 % от ФОТ), которая распределяется среди отдельных категорий работников следующим образом:

По школе:

70 % стимулирующей части ФОТ выплачиваются учителям, непосредственно осуществляющим образовательный процесс;

27 % стимулирующей части ФОТ выплачивается работникам вспомогательного и обслуживающего персонала;

3 % стимулирующей части ФОТ выплачивается работникам административно-управляющего персонала;

1.5. Стимулирование труда работников школы основывается на критериях результативности и качества работы (эффективности труда) работников школы, которые утверждаются органом общественного участия в управлении школой – Советом школы по представлению директора школы, что позволяет гармонизировать запросы государства и сообщества к качеству образовательных услуг в наиболее корректной форме.

Перечень критериев результативности и качества работников школы и шкала оценок в баллах разработана на основе примерных критериев результативности и качества работы (эффективности труда) работников общеобразовательных учреждений, утвержденных приказами министра образования и науки Самарской области.

1.6. Размер стимулирующей выплаты каждому работнику определяется по количеству баллов, набранному работником по соответствующим показателям критериев, утвержденным настоящим Положением и средней стоимости одного балла.

Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работника и служит основанием для установления ему максимальной стимулирующей выплаты.

Стоимость одного балла рассчитывается, исходя из размера стимулирующей части ФОТ, максимального количества баллов для одного работника и количества работников каждой категории по формуле:

$$Ст_{16} = СФ_{кат.}/СБ, \text{ где}$$

Ст₁₆ – стоимость одного балла в руб.

СФ_{кат.} – стимулирующий фонд категории работников

СБ – общее количество (сумма) баллов всех работников данной категории

1. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда и составляют не более 20% от фонда оплаты труда работников учреждения.

2.2. Условия для назначения стимулирующих выплат являются:

- Стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- Отсутствие ситуаций, провоцирующих травматизм и угрозу жизни обучающихся и работников, в пределах возложенных на данного сотрудника должностных обязанностей;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.3. Порядок назначения стимулирующих выплат:

1. В соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом директора школы, в срок до 15 сентября и 15 января работники школы представляют директору необходимые материалы по самоанализу деятельности для подготовки предложений об установлении стимулирующих выплат и их размерах.

2. Директор школы не позднее 20 сентября и 20 января представляют в Управляющий совет школы на согласование аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

3. Управляющий совет Учреждения в трехдневный срок после представления рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

4. Решение по персоналиям о размерах ежемесячных стимулирующих выплат работникам выносит директор школы. Не позднее 25 сентября и 25 января директором издается приказ об установлении стимулирующих выплат работникам, периоде выплат и их размерах.

5. Стимулирующие выплаты по критериям устанавливаются на полугодие учебного года 2 раза в год: в сентябре и январе.

2.4. Снятие стимулирующих выплат (части выплат) осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия выплаты;
- наложение дисциплинарного взыскания;
- снижение результативности и качества работы, за которую определена выплата;
- случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье была возложена на данного работника.

3 ВЫПЛАТА ПРЕМИЙ.

3.1. Условия и размеры премиальных выплат:

3.1.1. Единовременное премирование работников осуществляется за:

- Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки;
- Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- Выполнение особо важных, срочных, непредвиденных заданий;
- Выдвижение и реализацию творческих идей в области деятельности работника.

4. КРИТЕРИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

4.1. Периодические стимулирующие выплаты работникам школы осуществляются в соответствии с критериями, изложенными в приложении 1, 2, 3 к положению о распределении стимулирующих выплат работникам школы.

4.2. Назначение разовых стимулирующих выплат производится по окончании календарного месяца либо учебного периода:

- сроки подачи представлений на установление выплат утверждаются приказом директора школы, но не позднее 2-х дней по окончании периода;
- сроки подачи представления директором в Управляющий совет и согласования списков не могут превышать 10-ти дней с момента, оговоренного приказом;
- сроки издания приказа о назначении разовых стимулирующих выплат должны учитывать возможность начисления указанной выплаты в текущем расчетном месяце либо в следующем за ним расчетном месяце.

V. Критерии и показатели качества труда работников школы

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Размер устанавливаемых доплат (в баллах)
	Педагогические работники (учителя, классные руководители)	
Позитивные результаты образовательной деятельности	% успеваемости учащихся начальных классов: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл	1
	Положительная динамика качества обучения учащихся (в сравнении с годом, предшествующим отчетному) – 1 балл	1
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету 2 балла – отсутствие неуспевающих, 1 балла – их доля ниже среднего значения по муниципалитету	1-2
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации по выбору выпускника. 2 балла – отсутствие неуспевающих, 1 балл – их доля ниже среднего значения по муниципалитету	1-2
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету 2 балла – отсутствие неуспевающих, 1 балл – их доля ниже среднего значения по муниципалитету	1-2
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ по выбору и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету 2 балла – отсутствие неуспевающих, 1 балл – их доля ниже среднего значения по муниципалитету	1-2
	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах в которых преподаёт учитель	5
	Сопровождение ФГОС	3
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) Окружной уровень – 1 балл Региональный уровень – 2 балла Всероссийский уровень – 3 балла	1-3
	Выступления педагога на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	2-4

	Окружной уровень – 2 балл Региональный уровень – 3 балла Всероссийский уровень – 4 балла	
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	1
	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков	1
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Участие учащихся в олимпиадах по предмету Наличие призеров (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров) Школьный уровень: участие – 0,5 б., призер – 1 балл Окружной уровень: участие – 2 б., призер – 3 балла Региональный уровень: участие – 4 б., призер – 5 баллов	0,5-5
	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров) Школьный уровень: участие – 0,5 б., призер – 1 балл Окружной уровень: участие – 2 б., призер – 3 балла Региональный уровень: участие – 4 б., призер – 5 баллов Всероссийский уровень: участие – 6 б., призер – 7 баллов	0,5-7
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров) Школьный уровень: участие – 0,5 б., призер – 1 балл Окружной уровень: участие – 1,5 б., призер – 2 балла Региональный уровень: участие – 2,5 б., призер – 3 балла Всероссийский уровень: участие – 3,5 б., призер – 4 балла	0,5-5
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника	2
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня) Районный уровень – 1 балл Региональный уровень – 2 балла Всероссийский уровень – 3 балла	1-3
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы	1
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы	1
	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 50 %)	1
	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего	1
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	1
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	1
	дежурство по школе на переменах	1
	хорошее состояние классных комнат	1

	внешний вид учащихся класса (деловой стиль)	1
	активность класса в общешкольных мероприятиях	1
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование ИТ–технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени	1
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени	1
Общественно-социальная роль педагога	Участие в общественной жизни социума	1
	Ведение документации, не входящей в непосредственные должностные обязанности.	1
	Исполнение обязанностей воспитателя в период работы летнего лагеря с дневным пребыванием.	1
	Экономия энергоресурсов	1
	Сохранность и исправность школьного имущества и оборудования	1
	Исполнение обязанностей сопровождающего на ЕГЭ, ГИА	1
	Участие педагога в качестве организатора на ЕГЭ	1
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	1
	Отсутствие травматизма на уроках и во время проведения внеклассных и внешкольных мероприятий	1
	ИТОГО:	69