

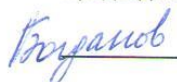
71

ПРИНЯТО

Общим собранием
трудоого коллектива
Протокол № 1 от 22.01.18 г.

СОГЛАСОВАНО

Управляющий совет
ГБОУ ООШ с. Валы
Протокол № 1 от 23.01.18 г.
Председатель совета

 И.Н.Богданов

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ ООШ с. Валы
 Ю.В.Воронкова
Приказ № 7(а) -од от 31.01.18 г.

**Положение о распределении
стимулирующей части фонда оплаты
труда работников ГБОУ ООШ с.
Валы**

1. Общие положения.

1.1. Положение «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГБОУ ООШ села Валы», в дальнейшем «Положение», разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда.

1.2. Положение разработано на основе Постановлений Правительства Самарской области:

от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007г. системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»; от 19.02.2009 г. № 29-ОД «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», от 19.02.2009 г. № 28-ОД «Об утверждении примерного перечня критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»,

от 05.07.2017 г. № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», от 18.04.2017г № 245 « О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области

образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета».

1.3. Положение, изменения и дополнения к нему принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются Управляющим советом Учреждения и утверждаются приказом директора школы.

1.4. Стимулирующий фонд составляет 18,24 % от общего фонда оплаты труда всех работников учреждения и распределяется следующим образом:

- 1% - на стимулирующие выплаты директору школы;
- 10% - на стимулирующие выплаты разового характера работникам школы;
- 89 % - на стимулирующие выплаты длительного характера.

2. Порядок предоставления надбавок за результативность и качество работы.

2.1. Порядок и условия предоставления надбавок за результативность и качество работы директору школы устанавливаются министерством образования и науки Самарской области. Размер надбавок за результативность и качество работы (1%) устанавливается распоряжением руководителя Центрального управления Минобрнауки Самарской области.

2.2. Надбавки за результативность и качество работы разового характера устанавливаются за высокие достижения труда в период между установлением выплат длительного характера работникам школы. Размер указанных надбавок за результативность и качество работы в пределах установленной квоты определяется директором школы. Директор школы отчитывается о произведенных выплатах на очередном Совете школы.

2.3. Условия назначения надбавок за результативность и качество работы длительного характера:

- стаж работы педагогического работника в должности должен составлять 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 работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.4. Для определения размера надбавок за результативность и качество работы используются критерии оценки деятельности работников. Используемые критерии и их балльная оценка согласовываются с Управляющим советом Учреждения и утверждаются приказом директора школы. Список критериев является приложением к данному Положению.

2.5. Размер надбавок за результативность и качество работы конкретному работнику определяется путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных данным работником по всем критериям. Стоимость одного балла определяется путем деления соответствующей квоты в денежном выражении на количество баллов, набранных всеми работниками.

2.6. Для определения общего количества баллов, набранных работником по всем критериям, используется следующая процедура:

- работник в срок до 27 декабря и 23 августа представляет председателю экспертной комиссии самоанализ деятельности по форме, утвержденной приказом директора школы;
- экспертная комиссия проводит экспертизу самоанализа работников до 31 декабря и 28 августа;
- на основании заключения экспертной комиссии Управляющий совет Учреждения утверждает показатели деятельности работников до 11 января и 01 сентября;
- на основании решения Управляющего совета Учреждения директор в течение 3-х рабочих дней издает приказ об установлении надбавок за результативность и качество работы длительного характера.

2.7. Экспертная комиссия избирается педагогическим советом школы в количестве не менее 3-х человек сроком на 1 год. Председателем экспертной комиссии назначается заместитель директора по УВР.

2.8. Установление надбавок за результативность и качество работы работникам, в соответствии с утвержденными критериями, осуществляется 2 раза в год: с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа.

2.10. Критерии эффективности труда заместителей руководителя ГБОУ ООШ с. Валы (кроме критериев заместителя руководителя по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей ГБОУ, утвержденных министерством образования и науки Самарской области. Количество и распределение критериев между заместителями руководителя ГБОУ ООШ с. Валы (кроме критериев заместителя руководителя по АХЧ) определяются и утверждаются руководителем ГБОУ.

2.11. В тех случаях, когда в период между датами установления надбавок за результативность и качество работы у работника возникает право на их получение (достижение стажа работы в ГБОУ – 6 месяцев, окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из декретного отпуска), надбавок за результативность и качество работы устанавливается работнику с момента представления в экспертный совет ГБОУ самоанализа, при этом происходит перерасчет стоимости одного балла и изменение размера стимулирующей выплаты всем работникам ГБОУ.

2.12. Надбавки за результативность и качество работы длительного характера могут быть отменены в следующих случаях:

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- объявление дисциплинарного взыскания.

2.13. Надбавки за результативность и качество работы длительного характера в период между их установлением могут быть уменьшены только в случае снижения показателей деятельности работника. Решение о снижении размера надбавок за результативность и качество работы принимает директор школы по представлению председателя экспертной комиссии.

3. Порядок предоставления надбавок за результативность и качество работы работникам структурных подразделений детских садов.

3.1. Надбавки за результативность и качество работы в структурном подразделении, реализующим основные общеобразовательные программы дошкольного образования структурном подразделении «Детский сад» регламентируются положением «О порядке формирования и распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников структурных подразделений детских садов ГБОУ ООШ с. Валы».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению о распределении
стимулирующего фонда оплаты
труда работников ГБОУ ООШ с. Валы

Лист оценивания эффективности (качества) работы учителя

Ф.И.О. _____

№	Критерий оценивания	Расчет показателя в баллах	Кол-во набранных баллов		Максимальное кол-во баллов
			учитель	Экспертный совет	
1	2	3	4		5
1.	Позитивные результаты образовательной деятельности				
1.1	Снижение доли (отсутствие) неуспевающих учащихся	отсутствие неуспевающих- 3 б., снижение на 10 % - 2 б.			3
1.2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по ОУ и/или имеет позитивную динамику Средний балл по школе – _____	выше среднего- 3 б., средний балл по школе и предмету равны - 1 б.			3
1.3	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Отсутствие -2 б. Ниже среднего по округу – 1б.			2
1.4	Отсутствие неуспевающих учащихся начальной ступени основного общего образования по результатам итоговых годовых работ и/или их доля ниже среднего значения по	отсутствие неуспевающих – 2 б. их доля ниже среднего значения – 1 б.			2

	ОУ				
1.5	Наличие (доля) выпускников ступени основного общего образования получившие по результатам независимой итоговой аттестации «4» и «5» по русскому языку и математике	За каждого учащегося -2 б.			2
1.6	Наличие (доля) выпускников по выборному предмету, получивших «4» и «5» на ГИА в которых преподает учитель	За каждого учащегося -2б.			2
1.7	Работа со слабоуспевающими учащимися во внеурочное время	2 раза в неделю- 2 б. более двух раз -3 б.			3
1.8	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня ОУ)	За каждый вид участия (участие/призеры) Окружной уровень -3б./5 б. Областной уровень- 4 б./6 б. Всероссийский уровень- 6б. /8б.			8
1.9	Качественная работ со школьной документацией: своевременное и четкое ведение классных журналов, электронных журналов, дневников учащихся	Отсутствие замечаний-4 б., наличие-минус 2 б.			4
1.10	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Отсутствие – 1 б., наличие -0 б.			1
		Итого:			
2.	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся				
2.1	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	Окружной уровень – 1 б.(за группу учащихся) /2 б.(за каждого ученика), Региональный уровень –2 б. (за группу учащихся) /4 б. (за каждого ученика) Всероссийский уровень (за каждого учащегося)–6 б./ 10 б.			10
2.2	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и	школьный уровень – 1б. (участие)/2б.(призеры)			10

	количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе (за каждую тему)	Окружной уровень – 2б.(участие)/5 б. (призеры), Региональный уровень – 3б.(участие)/6б.(призеры) Всероссийский уровень – 6б.(участие)/10б. (призеры)			
2.3	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	школьный уровень – 1 б.(участие)/2б.(призеры) Окружной (муниципальный) уровень – 1 б.(участие)/2 б.(призеры), Региональный уровень – 2 б.(участие)/4 б.(призеры) Всероссийский уровень – 4 б.(участие)/6 б. (призеры)			4
2.4	Наличие социально значимых проектов (кроме учебных), выполненных под руководством учителя (за каждый проект)	Школьный уровень – 2б. Окружной (муниципальный) уровень – 4б., Региональный уровень – 6 б. Всероссийский уровень – 10 б.			10
2.5	Наличие публикаций работ учащихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня, за каждую публикацию)	Окружной (муниципальный) уровень – 1б., Более высокий уровень – 3б.			3
		Итого:			
3.	Позитивные результаты организационно – воспитательной деятельности <u>классного руководителя</u>				
3.1	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года	Минус 1б. – отсутствие учащихся, посещающих кружки 1б. – посещение учащимися более 25%			1

3.2	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	Минус 1б. – отсутствие учащихся, посещающих кружки 1 б.– посещение учащимися 25% 2б. – посещение учащимися более 50%			2
3.3	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (не менее 80%)	80-85% - 1 б. Более 85% - 3 б.			3
3.4	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	Отсутствие – 2 б. Снижение – 0,5 б. Наличие (повышение) – (минус 1б.)			2
3.5	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Отсутствие – 2 б. Снижение – 1б.			2
3.6	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Минус 1 б. – наличие обращений 1б. – отсутствие обращений			1
3.7	Соблюдение единой школьной формы учащимися класса	Наличие школьной формы у учащихся- 3 б., отсутствие -0 б.			3
3.8	Проведение и участие в открытых тематических классных часах, праздниках, викторинах, конкурсах, познавательных играх на уровне школы	За каждое мероприятие за участие– 1б., за каждое мероприятие за проведение – 2 б.			2
3.9	Работа со школьной документацией	Своевременное и четкое заполнение журналов, электронных журналов, дневников учащихся и личных дел- 3 б.; наличие замечаний по ведению классного журнала – минус 2 б.			3
3.10	Вовлечение родителей в работу школы	За каждое мероприятие с участием родителей – 1 б.			
		Итого:			

4.Введение в образовательный процесс современных образовательных технологий					
4.1	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% уч. времени	более 10% - 3 б. 8% - 2 б.			3
4.2	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки, дистанционные формы в обучении и т.п.)	Использование – 2 б.			2
			Итого:		5
5.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
5.1	Организация и проведение дней здоровья (соревнований и т.п.)	За участие- 2 б., за подготовку и проведение-3 б.			3
5.2	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение ПДД	Отсутствие – 2 б. наличие – у 2-х уч-ся – минус 1 б., более чем у 2-х- за каждого минус 1 б.			2
			Итого:		
6.	Проявление творческой активности работника, направленной на достижение задач ОУ				
6.1	Научно-методическая и исследовательская работа (участие в педагогических советах, методических неделях, проведение открытых уроков и внеурочных мероприятий, мероприятий во время предметных недель, освоение и внедрение новых педагогических технологий и методик обучения)	За каждый вид – 1 б.			
6.2	Внедрение и реализация Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО, участие в КЭС-БАСКЕТ, «Мини футбол в школу», «Президентские спортивные состязания», «Президентские спортивные игры» и т.п.	За каждое направление – 1 б. - работа по вовлечению учащихся; - формирование отчетности; - наличие значка ГТО у воспитанников; - организация и проведение сдачи нормативов			
			Итого:		

Всего:			
---------------	--	--	--

Подпись работника

(подпись)

(_____)

Члены экспертной комиссии:

Критерии и показатели оценивания результативности и качества работы главного бухгалтера:

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	Балл, выставленный работником	Балл эксперта
1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	3		
2	Качественное исполнение бюджетной сметы	3		
3	Качественное и своевременное представление налоговой и бухгалтерское отчетности	3		
4	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3		
5	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	3		

Критерии и показатели оценивания результативности и качества работы завхоза школы:

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	Балл, выставленный работником	Балл эксперта
1	Высокий уровень организации работ по уборке помещений, благоустройству территории школы, своевременное обеспечение работников школы предметами хозяйственного обихода и средствами индивидуальной защиты	3		
2	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3		
3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках соблюдения норм САНПиНов)	2		
4	Готовность помещений и территории школы к новому учебному году при наличии призового места на смотре-конкурсе	2		
5	За обеспечение санитарно-гигиенических условий(воздушный, световой режим, состояние коммуникаций), при отсутствии замечаний при проверке Роспотребнадзора и Роспотребнадзора	3		

Критерии и показатели оценивания результативности и качества работы уборщика служебных помещений:

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	Балл, выставленный работником	Балл эксперта
1	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	3		
2	Сохранность инвентаря	3		
3	Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке	2		
4	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	2		
5	За отсутствие замечаний при проверке Роспотребнадзора	3		

Критерии и показатели оценивания результативности и качества работы сторожа:

№ п/п	Показатели	Максимальный балл	Балл, выставленный работником	Балл эксперта
1	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	3		
2	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	3		
3	Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	2		
4	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время	2		
5	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	3		
6	Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	3		