

Принято
Педагогическим советом

Протокол № 1 от «28» 08 20 14 г.



Утверждаю
Директор МБОУ «ООШ № 15»
Л. П. Афанасенко

28 08 20 14 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о распределении стимулирующей части фонда оплаты работникам МБОУ «ООШ № 15»

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение устанавливает порядок рассмотрения Советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников школы, формировании и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.2 Ежемесячные выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников МБОУ «ООШ № 15» и назначаются 1 раз в год в сентябре по итогам работы за предыдущий учебный год.

II. Цели стимулирования

2.1 Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности и современных образовательных технологий.

Основная цель предоставления вознаграждений - повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня педагогов и мотивации на достижение высоких результатов.

III. Основания для стимулирования

3.1 Необходимым условием стимулирования работников МБОУ «ООШ № 15» является добросовестное выполнение Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.

3.2 Если на работника МБОУ «ООШ № 15» налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему могут быть не утверждены Советом школы.

3.3 Основанием для предоставления вознаграждений из стимулирующей части фонда является результативность деятельности педагогов по следующим направлениям:

- осуществление на высоком уровне учебно-воспитательной работы с учащимися;
- развитие научно-познавательной деятельности учащихся (качественная подготовка к олимпиадам, научно-практическим конференциям, конкурсам, выставкам и т.д.);
- активное участие в реализации инновационных программ школы;
- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения;
- разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и т.д.;
- обобщение и предъявление своего опыта (активное участие в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах и т.п.);
- проведение опытно-экспериментальной работы.

3.4 Результативность труда педагогических работников оценивается в соответствии с Положением об оценке результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ «ООШ № 15» г. Рубцовска Алтайского края.

3.5 Основанием для стимулирования других работников МБОУ «ООШ № 15» являются критерии, установленные данным Положением.

IV. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

4.1 Стимулирующий фонд оплаты труда работников МБОУ «ООШ № 15» делится на следующие части:

- стимулирующие выплаты педагогическому персоналу
- стимулирующие выплаты прочим работникам
- единовременные стимулирующие выплаты

4.2 После согласования на заседании Совета школы результатов мониторинга профессиональной деятельности учителей определяется общая сумма баллов по учреждению. Стоимость одного балла рассчитывается путём деления суммы стимулирующих выплат данной категории работников на общее количество баллов.

4.3 Размер стимулирующих выплат другим работникам школы определяется в соответствии с критериями результативности их профессиональной деятельности.

4.4 Стимулирующие выплаты работникам МБОУ «ООШ № 15» производятся на основании

приказа директора школы.

4.5 Максимальный размер стимулирующей выплаты конкретному работнику ограничивается только возможностями образовательного учреждения.

4.6 Вновь принятые педагоги предоставляют Портфолио с предыдущего места работы, заверенный директором. По результатам данного портфолио ему устанавливаются стимулирующие выплаты.

4.7 Работники школы, совмещающие несколько должностей, стимулирующие выплаты получают по показателям деятельности по одной должности.

V. Единовременные стимулирующие выплаты

5.1. Для вознаграждения работников школы резервируются денежные средства в размере 10% от общего объёма стимулирующей части. Данные денежные средства и средства, образовавшиеся в случае экономии фонда оплаты труда в общеобразовательном учреждении, направляются на выплаты работникам школы за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- за выполнение больших объемов работ, качественно и в короткие сроки (до 3000 руб.)
- проявление творческой инициативы, самостоятельности (до 1000 руб.)
- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ (до 2000 руб.)
- за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей (до 3000 руб.)
- за дополнительный объем работ по подготовке учащихся к итоговой аттестации в 9 классах (до 3000 руб.)
- работникам школы за общественную работу (до 1000 руб.)
- за организацию и проведение городских и крупных общешкольных мероприятий (до 2000 руб.)
- за организацию работы по оздоровлению детей в каникулярный период (до 3000 руб.)
- за работу с трудовыми бригадами (до 1000 руб.)
- за работу с детьми «группы риска» и неблагополучными семьями на микрорайоне школы (до 1000 руб.)
- заполнение баз данных, аттестатов, электронных журналов и др. (до 3000 руб.)
- за подготовку победителей и призёров олимпиад различного уровня (до 1000 руб.)
- при объявлении благодарности (до 300 руб.)
- при присвоении званий (до 2000 руб.)
- при награждении государственными или ведомственными наградами, знаками отличия (до 1500 руб.)
- при награждении Почетными грамотами Министерства образования и науки РФ (до 1500 руб.)
- при награждении органами управления Алтайского края (до 1000 руб.)
- при награждении местными органами управления (до 500 руб.)
- за прочие показатели высокой результативности труда работника (до 1000 руб.)

5.2 Единовременные стимулирующие выплаты работникам школы осуществляются на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

5.3 Денежное вознаграждение выплачивается одновременно с заработной платой в месяце, следующем за месяцем, в котором она была назначена.

VI. Порядок рассмотрения Советом школы вопроса о стимулировании работников школы.

6.1 Согласование вознаграждений осуществляется по итогам учебного года. Вознаграждения педагогическим работникам присуждаются в соответствии с настоящим Положением, Положением об оценке результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ «ООШ № 15» г.Рубцовска Алтайского края и в рамках стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.2 Поощрительные выплаты по результатам труда согласовываются с Советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению служебной записки директора школы.

6.3 Директор школы представляет Совету учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

6.4. Порядок подготовки аналитической справки:

Список работников и размеры стимулирующих доплат предварительно обсуждаются на методических объединениях и предложения по форме 1 представляются руководителем методического объединения на рассмотрение в экспертную комиссию до 15 числа текущего месяца.

Форма 1

Предложения на поощрение работников школы.

№ п/п	ФИО работника	Должность	Вид и размер поощрения	Показатель поощрения
1	2	3	4	5

Руководитель подразделения _____ дата

Экспертная комиссия после согласования представляет директору аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Экспертная комиссия назначается приказом директора ежегодно, в состав экспертной комиссии могут входить руководители подразделений, структур, предметных методических объединений школы, члены администрации и профсоюзного комитета.

6.5. Совет школы принимает решение о премировании большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов совета. Решение Совета оформляется протоколом. На основании протокола Совета школы директор издает приказ о премировании.

6.6. Информация о полученных доплатах и премиях объявляется на собраниях, педсоветах и вывешивается на стендах.

6.7. В случае образования экономии денежных средств в общей части ФОТ и педагогического персонала данные денежные средства направляются на выплаты педагогическим работникам школы.

Критерии оценки профессиональной деятельности работников МБОУ «ООШ № 15»

1. Критерии оценки результативности деятельности педагогических работников определяются в соответствии с Положением об оценке результативности профессиональной деятельности учителей

2. Критерии оценки результативности работы социального педагога

• Своевременное выявление детей группы риска, детей из неблагополучных семей и организация профилактической работы с ними (своевременное выявление и педагогическое сопровождение, мониторинг результатов) *(от 0 до 56.);*

• Работа на микрорайоне *(от 0 до 56.);*

• Занятость обучающихся группы риска во внеурочное время в сфере дополнительного образования *(от 0 до 56.);*

• Своевременная и качественная сдача статистической отчетности *(от 0 до 56.);*

• Сохранение контингента учащихся. Выполнение всеобуча *(от 0 до 26.)*

• Организация работы по социальной защите детей льготной категории (учёт детей, обследование домашних условий, оказание помощи) *(от 0 до 56.);*

• Результативное личное участие в семинарах, выставках, конкурсах; выступления на городских методических объединениях *(от 0 до 56.);*

• Организация работы по оздоровлению детей, трудоустройство подростков в летний период *(от 0 до 56.);*

• Высокий уровень исполнительской дисциплины *(от 0 до 56.).*

• Активное участие и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности *(от 0 до 56.)*

• Высокая культура работы с учащимися и родителями *(от 0 до 56.)*

3. Критерии оценки деятельности педагога-психолога

• своевременность и достоверность информационно-аналитических материалов, обеспечивающих потребности школы в организации и проведении образовательного процесса *(от 0 до 56.);*

• активное участие в реализации инновационных программ школы в рамках своих компетенций (психологическое сопровождение, организация семинаров, тренингов для педагогов по преодолению инновационных барьеров и др.) *(от 0 до 36.);*

• субъектная удовлетворенность всех участников образовательного процесса сотрудничеством с педагогом-психологом (высокая степень доверия, готовность к сотрудничеству, отсутствие жалоб на профессиональную деятельность педагога-психолога) *(от 0 до 56.);*

• выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, результативность участия в различного рода конкурсах; представление и обобщение своего опыта на различных уровнях, проведение семинаров, творческих отчетов *(от 0 до 56.);*

• активное участие и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности *(от 0 до 36.);*

• высокая культура работы с учащимися и родителями *(от 0 до 56.);*

• по снятию проблемных зон у обучающихся группы риска (своевременное выявление и педагогическое сопровождение, мониторинг результатов) *(от 0 до 56.);*

• высокий уровень исполнительской дисциплины *(от 0 до 56.);*

4. Критерии оценки деятельности библиотекаря

• высокая читательская активность обучающихся *(от 0 до 56.);*

- пропаганда чтения как формы культурного досуга *(от 0 до 106);*
- активное участие в общешкольных и городских мероприятиях *(от 0 до 106.);*
- эффективная работа по сохранению библиотечного фонда *(от 0 до 56.);*
- результативное личное участие в семинарах, конференциях, конкурсах, выступления на заседаниях методических объединений, педагогических советах *(от 0 до 56.);*
- качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса *(от 0 до 56.);*
- высокий уровень исполнительской дисциплины *(от 0 до 56.);*
- проведение мероприятий, оформление тематических выставок для учащихся и педагогов на высоком уровне *(от 0 до 56.).*

5. Критерии оценки деятельности заместителей директора по УР

- положительная динамика высоких качественных показателей и достижения учащихся (выше школьного уровня) по курируемым предметам *(от 0 до 56.);*
- поддержание благоприятного психологического климата в курируемом коллективе педагогов *(от 0 до 56.);*
- проведение мониторинга качества образования курируемых классов и предметов *(от 0 до 106.);*
- активное участие и результативность курируемых педагогов в реализации инновационных программ развития школы *(от 0 до 106.);'*
- организация предпрофильного и профильного обучения, предшкольной подготовки *(от 0 до 106.);*
- выполнение плана внутришкольного контроля *(от 0 до 56.);*
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся *(от 0 до 106.);*
- качественная организация работы школьных методических объединений *(от 0 до 56.);*
- сохранение контингента учащихся *(от 0 до 56.);*
- высокий уровень аттестации педагогических работников *(от 0 до 56.);*
- своевременная и качественная сдача статистической отчетности *(от 0 до 106.);*
- качественная организация и проведение тарификации педагогов *(от 0 до 106.);*
- составление табеля учёта рабочего времени и расписания *(от 0 до 106.);*
- организация и проведение ГИА *(от 0 до 106.);*
- качественная организация работы по информатизации школы *(от 0 до 106.);*
- качественная организация работы по обучению учащихся на дому *(от 0 до 106.);*
- высокий уровень учебно-исследовательской деятельности учащихся и инновационной и научно-методической работы в школе *(от 0 до 106.);*
- организация повышения квалификации и профессионального мастерства педагогов *(от 0 до 106.);*

6. Критерии оценки деятельности заместителей директора по ВР

- выполнение плана воспитательной работы *(от 0 до 106.);*
- высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса *(от 0 до 106.);*
- качественная организация работы детских общественных организаций, органа ученического самоуправления *(от 0 до 106.);*
- создание системы мониторинга воспитательного процесса в школе *(от 0 до 106.);*
- эффективная организация работы с обучающимися, состоящими на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, внутришкольном учете *(от 0 до 106.);*
- работа по увеличению процента охвата обучающихся, стоящих на различных видах учета, системой дополнительного образования, внеурочной деятельностью *(от 0 до 56.);*
- создание системы работы с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации *(от 0 до 56.);*
- активное участие учащихся школы в различного рода соревнованиях и конкурсах (спортивных, музыкальных, творческих) *(от 0 до 56.);*
- положительная динамика показателей участия учащихся школы в различного рода конкурсах *(от 0 до 56.);*
- своевременная и качественная сдача статистической отчетности *(от 0 до 106.)*

7. Критерии оценки деятельности заместителя директора по АХР

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы в соответствии с требованиями СанПиН *(от 0 до 106.);*
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда *(от 0 до 56.);*

- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ *(от 0 до 106.)*;
- оперативность устранения недостатков *(от 0 до 56.)*
- поддержание благоприятного психологического климата в курируемом коллективе *(от 0 до 56.)*;
- высокий уровень исполнительской дисциплины *(от 0 до 56.)*;
 - своевременная и качественная сдача статистической отчетности *(от 0 до 106.)*;
- качественное контролирование расходов материалов и финансовых средств *(от 0 до 106.)*;
- обеспечение качественной работы подчиняющегося технического и обслуживающего персонала *(от 0 до 106.)*;
- обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели и инвентаря школы *(от 0 до 106.)*;

8. Критерии оценки результативности работы преподавателя ОБЖ

- высокая культура работы с учащимися и родителями *(от 0 до 56.)*.
- своевременное и качественное взаимодействие с заинтересованными учреждениями и организациями по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности *(от 0 до 36.)*;
- выполнение плана гражданской обороны *(от 0 до 36.)*;
- качественное проведение занятий по гражданской обороне с участниками образовательного процесса *(от 0 до 56.)*;
- качественное обучение учащихся и работников школы по вопросам безопасности жизнедеятельности *(от 0 до 36.)*;
- высокий уровень исполнительской дисциплины *(от 0 до 56.)*;
- качественная и своевременная работа по допризывной подготовке *(от 0 до 56.)*.

9. Критерии оценки результативности работы воспитателя ГПД

- результативность индивидуальной работы с детьми, помощь слабоуспевающим детям, работа с хорошо успевающими детьми *(от 0 до 56.)*;
- соблюдение режима работы ГПД *(от 0 до 36.)*;
- качественная организация учебно-воспитательного процесса в ГПД *(от 0 до 106.)*:
 - *психологический комфорт в ГПД,*
 - *качественное выполнение домашнего задания учащимися,*
 - *качественная организация досуга и занятий дополнительного образования,*
 - *своевременная организация горячего питания;*
- результативное личное участие в семинарах, конференциях, конкурсах; выступления на заседаниях методического объединения *(от 0 до 56.)*;
- высокий уровень исполнительской дисциплины *(от 0 до 56.)*;
- высокая культура работы с учащимися и родителями, наличие позитивных отзывов в адрес воспитателя со стороны родителей *(от 0 до 56.)*.

10. Критерии оценки результативности работы педагога-организатора

- высокая культура работы с учителями, учащимися и их родителями *(от 0 до 56.)*;
- организация деятельности детской организации школы *(от 0 до 56.)*;
- активное участие в организации городских и крупных общешкольных мероприятий *(от 0 до 106.)*;
- своевременное и качественное проведение мероприятий *(от 0 до 56.)*;
- оформление на высоком уровне тематических выставок для учащихся и педагогов *(от 0 до 36.)*;
- безупречное выполнение плана воспитательной работы *(от 0 до 56.)*;
- высокий уровень исполнительской дисциплины *(от 0 до 56.)*;
- результативное личное участие в семинарах, конференциях, конкурсах, выступление на заседаниях методических объединений *(от 0 до 56.)*.

11. Критерии оценки результативности работы лаборанта

- обеспечение сохранности приборов, оборудования, реактивов и растворов, наглядных пособий *(от 0 до 56.)*;
- своевременная качественная подготовка проведения лабораторных работ *(от 0 до 56.)*;
- высокая культура работы с учителями, учащимися *(от 0 до 106.)*;
- высокий уровень исполнительской дисциплины *(от 0 до 56.)*;
- оперативность выполнения заявок по устранению неполадок в работе компьютерной техники *(от 0 до 56.)*;
- обеспечение качественной работы локальной сети школы *(от 0 до 56.)*;
- обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов *(от 0 до 56.)*;

56.).

12. Критерии оценки результативности работы секретаря

- качественная организация делопроизводства по учащимся *(от 0 до 56.)*;
- качественный прием и рассылка входящей и исходящей документации *(от 0 до 56.)*;
- качественное ведение документации по делопроизводству *(от 0 до 56.)*;
- качественное выполнение кадровой работы *(от 0 до 106.)*;
- высокая культура работы с участниками образовательного процесса *(от 0 до 56.)*;
- качественная и своевременная работа по допризывной подготовке *(от 0 до 56.)*;
- высокий уровень исполнительской дисциплины *(от 0 до 56.)*;
- своевременный контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков исполнения *(от 0 до 56.)*;
- работа с пенсионным фондом, отделом по соц.защите населения, страховыми полисами *(от 0 до 106.)*.

13. Критерии оценки результативности работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

- сохранность имущества школы *(от 0 до 56.)*;
- содержание помещений школы в соответствии с требованиями СанПиН, требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности *(от 0 до 26.)*;
- проведение периодических осмотров технического состояния здания школы, его оборудования и механизмов *(от 0 до 26.)* ;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок *(от 0 до 36.)*;
- проведение регулярного мелкого ремонта: школьной мебели, учебных и вспомогательных помещений *(от 0 до 56.)* ;
- сверхурочная работа при проведении качественных ремонтных работ в школы *(от 0 до 106.)*;
- высокий уровень исполнительской дисциплины *(от 0 до 56.)*;
- выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей *(от 0 до 106.)*.

14. Критерии оценки результативности работы уборщика служебных помещений

- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа, требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности *(от 0 до 56.)*;
- организация и проведение генеральных уборок в школе *(от 0 до 36.)*;
- сохранность имущества школы *(от 0 до 56.)*;
- высокий уровень исполнительской дисциплины *(от 0 до 56.)*;
- выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей *(от 0 до 106.)*.

15. Критерии оценки результативности работы гардеробщика

- высокая культура работы с участниками образовательного процесса *(от 0 до 56.)*;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа, требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности *(от 0 до 56.)*;
- своевременный прием и выдача сданной на хранение верхней одежды *(от 0 до 36.)*;
- сохранность имущества школы *(от 0 до 56.)*;
- высокий уровень исполнительской дисциплины *(от 0 до 56.)*;
- выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей *(от 0 до 106.)*

16. Критерии оценки результативности работы дворника

- поддержание территории в чистоте в течение рабочего дня *(от 0 до 56.)*;
- содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм *(от 0 до 56.)*;
- своевременная очистка территории от снега и льда *(от 0 до 56.)*;
- своевременный покос травы в летний период *(от 0 до 56.)*;
- высокий уровень исполнительской дисциплины *(от 0 до 56.)*;
- выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей *(от 0 до 106.)*.

17. Критерии оценки результативности работы сторожа

- своевременное сообщение о чрезвычайных ситуациях *(от 0 до 26.)*;
- содержание гимназии в соответствии с требованиями СанПиНа, требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности *(от 0 до 36.)*;
- качественная работа по обеспечению сторожевой охраны школы (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения школы в период работы) *(от 0 до 56.)*;
- сохранность имущества школы; *(от 0 до 56.)*;
- высокий уровень исполнительской дисциплины *(от 0 до 56.)*;

- выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей *(от 0 до 106.)*.

18. Критерии оценки результативности работы педагога дополнительного образования

- формирование у учащихся устойчивого интереса к творческому поиску *(от 0 до 56.)*;
- качественное выполнение программы *(от 0 до 56.)*;
- работа с одарёнными и талантливыми воспитанниками *(от 0 до 56.)*;
- работа с детьми, имеющими отклонения в развитии *(от 0 до 46.)*;
- активное участие в общешкольных, городских, краевых мероприятиях *(от 0 до 106.)*;
- высокая культура работы с учащимися *(от 0 до 56.)*;
- профессиональный рост педагога *(от 0 до 56.)*;
- достижения воспитанников *(от 0 до 56.)*;
- высокий уровень исполнительской дисциплины *(от 0 до 56.)*.