



Принято на заседании
Педагогического совета МБОУ СОШ №35
Протокол № 3 от «22» 11 2011

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
И.И. Рогачева 
Протокол № 02 от «20» 11 2011

Утверждено
Директор МБОУ СОШ №35
О.Г. Мигусева
Введено в действие приказом по школе от
«28» 11 2011 № 171
Согласовано
Председатель Управляющего Совета
Л.Г. Кормилицына
Протокол № 16 от «26» 11 2011



ПОЛОЖЕНИЕ о порядке и условиях распределения стимулирующей части ФОТ работников МБОУ СОШ № 35

Положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части ФОТ работников МБОУ СОШ № 35 (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Иванова» и устанавливает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 35.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в результатах труда, повышении качества работы, а также с целью развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Выплаты стимулирующего характера сотрудникам производятся за счет средств фонда стимулирования образовательного учреждения.

1.3. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер.

1.4. Денежные средства части фонда оплаты труда, направляемые на стимулирование работников, которые не использованы в течение финансового года направляются в фонд экономии заработной платы образовательного учреждения.

1.5. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого педагогического работника школы устанавливается на основании приказа директора школы.

2. Условия стимулирования.

2.1. Система выплат стимулирующего характера включает в себя поощрительные выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы,
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- материальная помощь.

2.2. Оценивание эффективности и результативности деятельности педагогических работников проводится по следующим направлениям:

- результаты педагогической деятельности;
- внеурочная предметная деятельность;
- результаты деятельности классного руководителя;
- методическая работа, повышение профессионального уровня;

2.4. Выплаты стимулирующего характера за качественные показатели педагогического труда определяются критериями оценки результативности деятельности педагогических работников МБОУ СОШ № 35 (приложение №1 к настоящему Положению). Изменения в критерии могут вноситься один раз в год.

2.5. Размеры стимулирующих выплат административным работникам школы, специалистам, МОП определяются основаниями назначения стимулирующих выплат и премирования административных работников, специалистов и МОП (приложение №2 к настоящему Положению).

2.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность труда устанавливаются за выполнение обязанностей сверх должностных:

- поддержка базы «Хронограф»;
- администрирование школьного сайта и его обновление;
- мониторинг учебно-воспитательного процесса;
- создание электронной базы данных для государственной (итоговой) аттестации;
- ведение документов по гражданской обороне;
- организация работы по постановке юношей на воинский учет, допризывная подготовка, взаимодействие с военкоматом.

2.7. Работникам школы может быть оказана материальная помощь по заявлению работника в связи со стихийным бедствием, болезнью работника, смертью близких (родители, дети, супруги) и по другим уважительным причинам, подтвержденным документально. Решение о выплате материальной помощи принимается непосредственно директором школы и оформляется приказом по школе.

3. Порядок определения размера стимулирующей выплаты.

3.1. Распределение стимулирующих выплат с учетом оценки критериев качества выполненной работы осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат с учетом мнения Управляющего совета, обеспечивающим демократический государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения.

3.2. Размер стимулирующих выплат устанавливается в зависимости от результатов деятельности сотрудника на основании аналитической информации о показателях его деятельности, представленной работником и заместителем директора.

3.3. Расчет стимулирующих выплат педагогическим работникам производится путем подсчета баллов за отчетный период.

3.4. Педагогический работник на основе самоанализа результатов прошедшего полугодия представляет в комиссию критериальный лист оценки и информацию за своей подписью дважды в год: в срок до 1 июля и до 1 января.

3.5. Заместитель директора по АХЧ на основе анализа результатов прошедшего полугодия представляет в комиссию аналитическую справку по качеству работы учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала за своей подписью дважды в год: в срок до 1 июля и до 1 января.

3.6. Поступившие материалы рассматриваются комиссией по распределению стимулирующих выплат, и на их основе готовится информация для представления в Управляющий совет.

3.7. Руководитель образовательного учреждения представляет в Управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности, являющейся основанием для премирования и распределения стимулирующих выплат.

3.8. Управляющий совет принимает решение при условии присутствия не менее половины членов. Решение оформляется протоколом. На основании протокола руководитель образовательного учреждения издает приказ о размере стимулирующих выплат работникам.

4. Премирование за успешное и качественное выполнение планов работ и заданий.

4.1. Премирование работников образовательного учреждения производится по итогам работы за учебный год (за полугодие, квартал) с учетом эффективности и результативности деятельности образовательного учреждения в соответствующий период, а также по итогам отдельных мероприятий.

4.2. Основанием для премирования служит:

- подведение итогов учебно-воспитательной работы,
- выполнение методической работы,

- качественное проведение конкретного мероприятия, повышающее имидж школы,
- внедрение новых форм и методов обучения,
- укрепление материально - технической базы,
- сохранность имущества,
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад, аттестации.

4.3. Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу или должность, поступление в учебное заведение и другим уважительным причинам начисления производятся за фактически отработанное время в данном учреждении.

4.4. Премии выплачиваются работникам на основании приказа по образовательному учреждению и предельными размерами не ограничиваются.

4.5. Работники образовательного учреждения могут премироваться к праздничным датам, юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию.

5. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера.

При установлении стимулирующей выплаты директор школы имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер при:

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе и в части всеобщего, Устава образовательного учреждения;

Устава образовательного учреждения;

- не обеспечение условий безопасности образовательного процесса;
- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- нарушении исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений администрации школы, отчетов, оформление документации);
- нарушение трудовой дисциплины и норм педагогической этики;
- низкой результативности работы;
- нарушение правил ОТ и ТБ;
- наличии дисциплинарного взыскания;
- при наличии обоснованных жалоб родителей (законных представителей), сотрудников учреждения.

Приложение №1 к Положению о порядке и условиях распределения стимулирующей части ФОТ работников МБОУ СОШ № 35

Критерии оценки результативности деятельности педагогических работников МБОУ СОШ № 35

1. Динамика и стабильность учебных достижений.

Показатели:

1) Соответствие среднему городскому показателю по уровню обученности	ОБЖ, технология, физкультура, музыка, ИЗО: 100% - 1 балл	Остальные предметы: 100% - 2 балла 95-99% -1 балл
2) Превышение среднего городского показателя по качеству обучения	ОБЖ, технология, физкультура, музыка, ИЗО: 70%-80% - 1балл свыше 80% - 2 балла	Остальные предметы: 40-50% - 1 балл 51-70% - 2 балла свыше 70% - 3 балла
3) Достижение учащимися	1 балл; 1 балл	

более высоких показателей
обученности и качества знаний
по сравнению с предыдущим
периодом

4) Проведение консультаций для учащихся во внеурочное время (запись в журнале учета консультаций по расписанию кабинета) систематическая работа – 2 балла

2. Эффективность работы по подготовке учащихся к ГИА в 9,11 классах .

Показатели:

1) Качество знаний по результатам ЕГЭ и ГИА	уровень городской	1балл
	выше городского	2балла
	наличие сдавших:	
	выше 80 баллов	3балла
	выше 90 баллов	5баллов

2) Достижение более высоких показателей качества знаний по сравнению с предыдущим годом (средний балл) 2балла

3) Количество учащихся, сдавших экзамен по выбору

до 20% - 1балл
21-50% - 2балла
51-70% - 3балла
71-100% - 4балла

3. Работа с одаренными учащимися.

Показатели:

1) Индивидуальная работа с одаренными учащимися план и отчет о проделанной работе (отчетом может быть творческая работа учащихся) – 2 балла

2) Подготовка:

- призеров предметных, городских, областных всероссийских олимпиад (за каждого)	1б., 2б., 3б.
- победителей предметных, городских, областных, всероссийских предметных олимпиад (за каждого)	2б., 3б., 4б.
- призеров и победителей городских, областных, всероссийских конкурсов и спартакиад творческой и спортивной направленности (за каждого)	1б., 2б., 3б.

4. Продуктивность профессиональной деятельности

Показатели:

- | | |
|--|--|
| 1) Проведение открытых уроков, соответствующих требованиям, предъявляемых к современному уроку | школьный уровень – 1балл
городской уровень – 2балла
областной уровень – 3балла |
| 2) Подготовка и проведение методических семинаров и мастер-классов различного уровня
выступление на пед. советах и пед. чтениях | школьный уровень – 1балл
городской уровень – 2балла
областной уровень – 3балла |
| 3) Участие в профессиональном конкурсном движении | участие – 1балл
победа: гор., обл.уровень – 3балла
всероссийский уровень – 5балла
интернет – 3балла |
| 4) Публикации педагогических материалов | 2балла |
| 5) Участие в межкурсовой профессиональной подготовке | 36часов – 1балл
72 часа – 2балл |

5. Эффективность воспитательной работы

Показатели:

- | | |
|--|--|
| 1) Организация и проведение тематических мероприятий по предмету | в классе (на параллели) – 1балл
школьные – 2балла |
| 2) Проведение открытых классных часов, праздников | каждое – 1балл |
| 3) Участие в социально-значимых проектах (городских, областных) | каждое – 1балл |
| 4) Участие в общешкольных мероприятиях | участие – 1балл
победа – 2балл |
| 5) Организация работы, повышающий авторитет и имидж школы у родителей и общественности | благодарность на городском уровне – 2балла
привлечение родителей к укреплению материальной базы школы – 2балла
образцовое содержание кабинета – 2балла |
| 6) Организация экскурсий и поездок в соответствии с предъявляемыми требованиями | в городе – 1балл
вне города – 2балла |
| 7) Привлечение родителей к участию в | 2балла |

школьных мероприятиях

6. Сохранение физического и психического здоровья учащихся

Показатели:

- | | |
|--|--|
| 1) Охват горячим питанием | более 80% - 2балла
60-80% - 1балл |
| 2) Использование здоровьесберегающих технологий на уроке | в системе – 2балла
эпизодически – 1балл |
| 3) Предупреждение травматизма во время урока, дежурства, во внеурочное время | отсутствие травм – 1балл
правильность ведения журналов ОТ – 1балл |
| 4) Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек | 1балл |

7. Уровень исполнительской дисциплины.

Показатели:

- | | |
|---|---------------------------|
| 1) Выполнение общественной работы (профсоюзная работа, ведение протоколов педсоветов, совещаний и т.д.) | каждое поручение – 2балла |
| 2) Предоставление отчетов и справок (своевременно и качественных) | 2балла |
| 3) Работа с классной документацией (полностью соответствующей предъявленным требованиям) | 2балла |
| 4) Своевременное предоставление тематического планирования и планов работ | без замечаний – 2балла |
| 5) Предоставление значимых материалов хорошего качества на сайт учреждения | каждое - 0,5балла |

8. Работа с учащимися «группы риска» и требующими педагогической поддержки

Показатели:

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1) Отсутствие неуспевающих в классе | 1балл |
| 2) Индивидуальная работа классного руководителя с учащимися «группы | наличие плана и отчета – 2балла |

риска»

3) Работа с учащимися, систематически пропускающими занятия без уважительной причины

систематическая работа – 1балл
положительная динамика – 3балла

4) Отсутствие правонарушений в классе

начальная школы – 1балл
остальные – 2балла

5) Соблюдение учащимися Устава школы и Правил учащихся, отсутствие опозданий на уроки, нарушений дисциплин.

начальная школы – 1балл
остальные – 2балла

9. Другое

1) Стаж работы в школе:

5 - 10 лет

1 балл

10 - 15 лет

2 балла

свыше 15 лет

3 балла

2) Организация и оказание платных услуг

2 балла

3) Забота о своем здоровье (отсутствие больничных листов)

2балла

10. Отрицательные моменты в работе

1) Дисциплинарные взыскания:

- каждый выговор

минус 3 балла

-

каждое

замечание

минус 1 балл

2) Нарушение исполнительской дисциплины:

- ✓ неоднократное несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений, оформление документации, замечание по дежурству

минус 2 балла

- ✓ опоздание на урок

минус 2 балла

- ✓ неэтичное поведение учителя с учащимися или родителями учащихся

минус 3балла

- ✓ обоснованные жалобы родителей или учащихся

минус 2 балла

Приложение №2 к Положению о порядке и условиях распределения стимулирующей части ФОТ работников МБОУ СОШ № 35

Основания назначения стимулирующих выплат и премирования административных работников, специалистов и МОП

1. *Заместители директора по УР, УВР, ВР:*

- выполнение плана работы школы, плана внутришкольного контроля,
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации,
- высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса,
- сохранение контингента учащихся,

- обеспечение 100% успеваемости и роста качества обученности,
 - качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школы,
 - поддержка благоприятного психологического климата в коллективе,
 - высокие достижения в спортивно-оздоровительной работе
2. *Заместитель директора по АХЧ:*
- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы,
 - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда,
 - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
3. *Социальный педагог:*
- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися,
 - сопровождение учащихся “группы риска”,
 - защита прав и интересов учащихся,
 - высокий уровень организации работы школьного лагеря,
 - качественная работа “Школы будущего первоклассника”
4. *Методист:*
- продуктивность профессиональной деятельности педагогов,
 - обеспечение современного качества информационно-методического сопровождения учебно-воспитательного процесса,
 - высокие достижения в организации творческой деятельности учащихся
5. *Заведующая библиотекой:*
- высокая читательская активность обучающихся,
 - пропаганда чтения как формы культурного досуга,
 - оформление тематических выставок,
 - участие в районных мероприятиях.
6. *Обслуживающий персонал:*
- проведение генеральных уборок,
 - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений,
 - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок,
 - обеспечение сохранности имущества школьников,
 - исполнительская дисциплина,
 - выполнение правил ОТ и ТБ.