

**Согласовано**  
на заседании Совета МБОУ СОШ №3  
г.о. Самара  
Протокол № 3 от 17 декабря 2015 года  
Председатель Совета  
Н.В. Шацкая

**Утверждено**  
Приказ № 243-од от 19 декабря 2015 г.  
Директор МБОУ СОШ №3 г.о. Самара  
И.Н. Коковина

**Согласовано**  
Профсоюзным комитетом МБОУ СОШ  
№3 г.о. Самара  
Председатель  
Е.В. Пятницкая

**Положение**  
**о выплатах стимулирующего характера**  
**работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учрежде-**  
**ния средней общеобразовательной школы №3 с углубленным изучением**  
**отдельных предметов имени Героя Советского Союза В.И. Фадеева**  
**городского округа Самара**

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности за результаты труда.

Положение разработано в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, утвержденной Постановлением Правительства Самарской области от 01.06. 2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных образовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самар-

ской области», с учетом Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утвержденного приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 29-од.

Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №3 г.о.Самара, экономии фонда оплаты труда.

Экономия фонда оплаты труда образуется вследствие неполного замещения отсутствующих работников, наличия отпусков без сохранения заработной платы, отсутствия работников на периоды временной нетрудоспособности и другим причинам.

Работникам могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ и результативность труда,

единовременная поощрительная выплата.

## 2. Порядок распределения стимулирующего фонда работников

Размер стимулирующего фонда оплаты труда определяется в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области 01.06. 2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных образовательных учреждений».

Стимулирующий фонд учреждения распределяется следующим образом: не менее 77% - педагогическим работникам, не более 23% - административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу, включая 3% - директору школы.

Ежемесячная надбавка заместителям руководителя по учебной, воспитательной и научно-методической работе устанавливаются на основе критериев эффективности (качества работы) руководителей образовательных учреждений, утвержденных Министерством образования и науки Самарской области.

Размер стимулирующих ежемесячных надбавок педагогическим работникам устанавливается приказом директора школы в соответствии с Критериями качества и результативности труда педагогических работников (Приложение 1).

Размер стимулирующих ежемесячных надбавок административному персоналу (за исключением заместителей руководителя по учебной, воспитательной и научно-методической работе), педагогическим работникам (за исключением учителей и педагогов дополнительного образования), учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливается приказом директора школы в соответствии с Критериями качества труда прочего персонала (Приложение 2).

Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются учредителем.

Ежемесячные надбавки стимулирующего характера устанавливаются в начале каждого учебного года по результатам труда за прошлый учебный год и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному времени.

Условиями для назначения выплат из стимулирующего фонда являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев в данной школе;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций;
- для педагогов - наличие классного руководства или баллов по основанию «Позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся».

Стимулирующие выплаты могут быть снижены или отменены приказом директора в случае неисполнения работником обязанностей или правил внутреннего трудового распорядка, в случае получения травмы учащимся в зоне ответственности педагога, наличия обоснованной жалобы на действие (бездействие) педагогического работника.

### 3. Распределение стимулирующего фонда педагогических работников

Стимулирующий фонд педагогических работников распределяется по балльной системе в соответствии с Критериями качества и результативности труда педагогических работников (Приложение 1) между педагогическими работниками, осуществляющими учебный процесс.

Для определения ежемесячных выплат стимулирующего характера педагогическим работникам ежегодно, до 1 сентября, составляется оценочный лист по итогам работы в прошлом учебном году.

Процедура составления оценочного листа:

- ✓ Для получения стимулирующих выплат каждый педагог должен предоставить материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями по результатам работы в прошлом учебном году и по форме, утвержденной приказом директора, до 1 сентября текущего года.
- ✓ Оценка профессиональной деятельности педагогов в соответствии с критериями ведется также членами оценочной комиссии, созданной по приказу директора, в которую входят председатели методических объединений и профсоюзной организации, работники, ответственные за проведение мониторинга образовательных результатов учащихся, заместители директора, директор школы.
- ✓ Оценка результатов профессиональной деятельности комиссией проводится на основании документов, материалов внутришкольного контроля образовательного процесса, мониторинга образовательных результатов, анкетирования учащихся и их родителей и др.
- ✓ В случае возникновения различий в самооценке и оценке комиссией, проводится согласование, и педагог подписывает ознакомление с набранной суммой баллов по итогам самоанализа.
- ✓ Результатом работы оценочной комиссии является сводный оценочный лист с баллами всех педагогических работников, который согласовывается Советом школы.

На основании данного оценочного листа, издается приказ об утверждении стоимости одного балла и установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера педагогическим работникам на период с 1 сентября до 31 декабря.

Стоимость одного балла определяется простым делением стимулирующего фонда педагогических работников на суммарное количество баллов всех педагогов.

Постоянные стимулирующие выплаты на второе полугодие (с 1 января по 31 августа) устанавливаются приказом директора и рассчитываются по тем же баллам, но исходя из размера стимулирующего фонда, установленного на 1 января.

#### 4. Поощрительные выплаты из экономии фонда заработной платы

Поощрительные выплаты из экономии фонда заработной платы могут быть установлены по следующим основаниям:

1) выполнение работ высокой напряженности, интенсивности и ответственности:

- ✓ большой объем работ, в том числе по подготовке школы к новому учебному году,

- ✓ качественное выполнение работ,
  - ✓ выполнение работ в рамках проведения общешкольных, районных, городских, областных и региональных мероприятий,
- 2) выполнение заданий особой важности и срочности;
  - 3) обеспечение эффективности образовательного процесса, воспитательной работы за счет использования современных образовательных технологий, участия в разработке и реализации образовательных проектов;
  - 4) положительные результаты деятельности за первое полугодие учебного года, учебный год;
  - 5) в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55 и далее через 5 лет), профессиональным праздником «Международный День Учителя».

Единовременная поощрительная выплата может быть установлена в размере до 100% от должностного оклада (заработной платы).

Решение о единовременной поощрительной выплате, ее конкретном размере принимается директором на основании ходатайств заместителей директора, главного бухгалтера и оформляется приказом.

## Критерии качества и результативности труда педагогических работников

Критерии и показатели	Основание для оценки	Баллы
<b>Позитивные результаты образовательной деятельности</b>		
1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	внутришкольный мониторинг	1
2. Повышение степени обученности учащихся (СОУ) по итогам года	внутришкольный мониторинг	1 <i>за каждый класс/группу</i>
3. Соответствие не менее чем у 60% учащихся оценок за переводную промежуточную аттестацию и годовых оценок при отсутствии неудовлетворительных оценок за переводную промежуточную аттестацию.	протоколы переводной аттестации	1 <i>за каждый класс/группу</i>
4. Отсутствие неудовлетворительных оценок на государственной итоговой аттестации за курс основного общего образования ( <i>русский язык и математика - за каждый класс, предметы по выбору, при условии выбора не менее 20% обучаемых в параллели</i> )	протоколы итоговой аттестации	4
5. Отсутствие выпускников, не преодолевших порога на государственной итоговой аттестации за курс среднего общего образования ( <i>русский язык и математика - за каждую группу, другие предметы, при условии выбора не менее 20% обучаемых в параллели</i> )	протоколы итоговой аттестации	4
6. Наличие не менее 3-х выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов	протоколы итоговой аттестации	4
7. Средний балл результатов ЕГЭ по математике и русскому языку выше региональных результатов <i>профильный уровень на 10%</i> <i>углубленный уровень на 15%</i> <i>При отсутствии учащихся, не преодолевших порог.</i>	протоколы итоговой аттестации	2
8. Средний балл результатов ЕГЭ по физике и обществознанию выше региональных значений <i>При отсутствии учащихся, не преодолевших порог.</i>	протоколы итоговой аттестации	1
9. Освоение образовательной программы всеми учащимися 1-х классов.	протокол педсовета	2
<b>Позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся</b>		
10. Достижения учащихся во Всероссийской предметной олимпиаде <i>школьный уровень (победитель/призер)-не суммируются</i> <i>городской уровень (победитель/призер)</i> <i>региональный уровень (победитель/призер)</i> <i>всероссийский уровень (призер)</i>	приказы, грамоты	1/0,5 5/4 7/6 10 <i>(за каждого)</i>
11. Достижения учащихся в других очных олимпиадах различного уровня <i>школьный уровень (победитель/призер)</i> <i>уровень выше школьного (победитель/призер)</i>	протоколы, грамоты	1/0,5 2/1 <i>(за каждого)</i>
12. Достижения учащихся в заочных или интернет-олимпиадах, конкурсах, праздниках, фестивалях различного уровня ( <i>победитель/призер</i> )	протоколы, грамоты	1/0,5 <i>не суммируются</i>
13. Достижения учащихся в конференциях по предмету <i>1 этап (участник/победитель)</i> <i>2 этап (победитель/призер)</i> <i>3 этап (победитель/призер)</i> <i>4 этап (победитель/призер)</i>	приказы, грамоты	0,5/1 3/2 5/4 7/6 <i>(за каждого)</i>

14. Достижения учащихся в творческих и интеллектуальных конкурсах, фестивалях, праздниках <i>1 этап (победитель)</i> <i>2 этап (победитель/призер)</i> <i>3 этап (победитель/призер)</i> <i>4 этап (победитель/призер)</i> <i>5 этап (победитель/призер)</i>	приказы, грамоты	1 2/1,5 3/2,5 4/3,5 5/4,5 <i>(за каждого)</i>
15. Достижения школьных команд в спортивных соревнованиях <i>победитель/призер в районных соревнованиях</i> <i>победитель/призер в городских соревнованиях</i> <i>победитель/призер в соревнованиях более высокого уровня</i>	приказы, грамоты, план мероприятий с распределением ответственных	2/1 3/2 4/3
16. Наличие социальных проектов учащихся, выполненных под руководством учителя	презентация и портфолио проекта	4
17. Успешная защита индивидуального проекта не менее двух учащихся	Портфолио проекта, протокол защиты	4
18. Публикация работы обучающегося в периодических изданиях, сборниках, выполненных под руководством учителя	публикация	1
<b>Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя</b>		
19. Высокий процент охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам, секциях, клубах <i>1-7 классы – 100%, 8-9 классы – 50%, 10-11 классы – 30%</i>	результаты анкетирования учащихся	2
20. Высокий процент охвата обучающихся класса горячим питанием ( <i>90% в в начальной школе в 1 смену, 80% - во вторую смену, 70% – в 5-8 классах, 50% в 9-11 классах в среднем за год</i> )	справка ответственного по питанию	3
21. Достижения класса в конкурсах, фестивалях <i>победитель/призер школьного уровня</i> <i>победитель/призер городского уровня</i> <i>победитель/призер более высокого уровня</i>	справка зам. директора по ВР	2/1 3/2 4/3
22. Многоплановость деятельности классного руководителя: • организация и проведение классных мероприятий совместно с родителями не менее 1 раза в полугодие; • организация физкультурно-массовых, спортивных мероприятий, способствующих укреплению здоровья обучающихся в классе не менее 1 раза в полугодие; • посещение учащимися класса (не менее 75%) 3-х экскурсий за год; • посещение учащимися класса (не менее 75%) двух театральных постановок за год; • участие во всех общешкольных мероприятиях	заметка в школьной газете, фото  справка администратора	8 <i>при наличии всех направлений деятельности</i>
23. Эффективная работа с социально неблагополучными семьями	социальный паспорт класса	3
24. Эффективная работа в классах, где более 60% учащихся имеют низкий уровень мотивации к учению (начальная школа)	Справка по результатам психологических исследований	3
25. Выполнение учащимися класса требований по соблюдению делового стиля в одежде (форма) <i>(отсутствие нарушений в начальной школе, не более 2-х нарушающих при каждой проверке в 5-11 классах)</i>	результаты проверок	2

**Повышение эффективности педагогического труда, профессиональная компетентность учителя**

26. Качественная подготовка и проведение общешкольного мероприятия, включенного в план работы школы	Приказ, Положение или сценарий	1
27. Ведение мониторинга индивидуальных достижений учащихся	по представлению курирующего замдиректора	5
28. Участие в профессиональных конкурсах по рекомендации школы <i>школьный (участие/призовое место)</i> <i>городской (участие/призовое место)</i> <i>региональный (участие/призовое место)</i> <i>всероссийский (заочное участие)</i>	приказ об участии грамота	2/5 6/10 10/20 5
29. Представление собственного педагогического опыта по рекомендации школы ( <i>выступление на конференциях, форумах, семинарах, подготовка мастер-классов</i> ) <i>школьный уровень</i> <i>районный уровень</i> <i>городской уровень</i> <i>региональный и выше</i>	программа мероприятия, тезисы выступления	2 3 4 5 <i>(не суммируются)</i>
30. Наличие публикации учителя <i>в научно-методических изданиях</i> <i>на интернет-ресурсах</i>	публикация	5 1 <i>(не суммируются)</i>
31. Наличие наград <i>Почетная грамота, диплом или благодарственное письмо органов управления образования, органов государственной и муниципальной власти, губернатора, Главы города</i>  <i>Звание «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения», почетная грамота Министерства образования РФ</i>	грамота, удостоверение	4 <i>В течение года</i>  6 <i>постоянно</i>
32. Активное участие в работе проектной площадки на базе школы	приказ, отчет творческой группы об участии,	2

## Критерии качества труда прочего персонала

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	баллы
Эффективная организация УВП	1. Достижение положительных результатов в образовательной деятельности	1-20
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	2. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	1-20
	3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	1-20
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	4. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части охраны труда и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1-20
	5. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	1-20
	6. Создание и совершенствование необходимых условий для безопасности жизни и здоровья участников образовательного процесса.	1-20
	7. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1-20
	8. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1-20