

Принято  
Общим собранием работников ГБОУ СОШ с.Борискино-Игар  
Протокол № 1  
от « 11» января 2012 г.

Утверждено:  
Директор \_\_\_\_\_ Николаев Н.А.  
Приказ № 1.2 от 11 января 2012 г.

Согласовано:  
Советом ГБОУ СОШ с.Борискино-Игар  
Председатель \_\_\_\_\_ Иванов В.Ю.  
«11 » января 2012 г.

## **Положение**

### **о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы Борискино-Игар Клявлинского района Самарской области**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение призвано ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников образования, на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением качества и эффективности труда работников образовательных учреждений.

1.2. Настоящее Положение разработано на основе постановления Губернатора Самарской области от 28.04.2007 № 77 «Об утверждении комплексного проекта модернизации системы образования в Самарской области на 2007-2009 г.», постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»»), Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений (Утвержден приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.07.2008 № 113-од.

1.3. Настоящее Положение принимается общим собранием работников учреждения и действует до принятия документа о государственно-общественном управлении образованием в Самарской области. После утверждения указанного документа в настоящее Положение будут внесены изменения общим собранием трудового коллектива.

1.4. Данное Положение определяет порядок, виды, размер и сроки установления стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда в размерах не более 3% руководителю, не менее 97% работникам от стимулирующего фонда

1.6. Стимулирующие выплаты могут носить разовый и периодический характер.

1.7. Условиями 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 дисциплинарных взысканий.

1.8. Работники школы могут быть не представлены к стимулирующим выплатам или стимулирующие выплаты могут быть прекращены досрочно при грубом нарушении работником Устава школы по приказу директора школы.

1.9. Периодические ежемесячные выплаты устанавливаются 2 раза в год (в сентябре – по итогам истекшего учебного года и в январе – по итогам первого полугодия) в соответствии с критериями и показателями оценки эффективности (качества) работы работника общеобразовательного учреждения, а также порядком установления данного вида выплат. Применение показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

## **2. Порядок установления выплат.**

2.1. Стимулирующие выплаты работникам школы выплачиваются по приказу директора школы на основании: балльной оценки по самооценке профессиональной деятельности, балльной оценки внутришкольного контроля администрацией школы и согласования баллов Советом школы (приложение).

2.2. В случае несогласия сторон той или иной оценкой профессиональной деятельности работника, работник представляет аргументированный информационный материал по своей профессиональной деятельности на Совет школы.

2.4. На основании протокола Совета школы приказом руководителя утверждается оценка результатов профессиональной деятельности работников учреждения, выраженная в баллах и в денежном выражении.

2.5. Для оценки по каждому показателю применяется следующая шкала баллов: 0 баллов – результаты отсутствуют, 1 балл – результаты имеются, 2 балла – высокий уровень результатов деятельности.

2.6. Размер ежемесячных стимулирующих выплат определяется по формуле:

$Ср = Стр * Б$ , где – Ср – величина стимулирующих выплат работника;

Стр – размер среднего бала (Частное от деления суммы стимулирующего фонда на сумму баллов всех работников); Б – количество баллов, полученных работником;

2.7. Разовые выплаты стимулирующего характера выплачиваются при наличии средств в стимулирующем фонде учреждения за более высокое качество выполнения должностных обязанностей в течение текущего периода.

2.8. По согласованию с Советом школы часть стимулирующих выплат могут быть направлены на разовые выплаты по приказу директора школы.

Основания для назначения стимулирующих выплат	№	Критерии
Позитивные результаты образовательной деятельности	1.	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся
	2.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)
	3.	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету
	4.	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету
	5.	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах в которых преподаёт учитель
	6.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)
	7.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)
	8.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	9.	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)
	10.	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)
	11.	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)
	12.	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника
	13.	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)
	14.	Повышение (сохранение) охвата детей активным чтением книг.
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	15.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года
	16.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года
	17.	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 50 %)
	18.	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего
	19.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	20.	Использование ИТ–технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени
	21.	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени
	22.	Увеличение числа уроков и занятий с применением материалов ОМС
	23.	Участие в эксперименте по внедрению электронного журнала.
	24.	Эффективное использование NET школы в работе.

Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	25.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода
	26.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности
	27.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)
	28.	Обеспечение удовлетворительного состояния (сохранность, маркировка в соответствии с СанПин, систематизация, обновление материала) рабочего места (кабинет, спортзал, лаборатория, столовая, склад и т.п.)
	29.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта.
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	30.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся
	31.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)
	32.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания
	33.	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения
	34.	Отсутствие учащихся имеющих вредные привычки (курение, употребление алкоголя, наркотических и психотропных веществ и т.п.)
	35.	Обеспечение комфортных санитарно – бытовых условий (содержание гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)