

Принято на общем
собрании
трудоого коллектива
протокол № 1 от
14.01.2013

Согласовано на
заседании
Управляющего
Совета учреждения
Протокол № 1 от
18.01.2013

Утверждено
Приказ № 3/3 от «18»
2013г.



М.П. _____
Директор школы :

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Новый
Сарбай муниципального района Кинельский Самарской области

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящее положение разработано на основании закона РФ «Об образовании» подпункта **10, п.2 ст.32**, в соответствии с постановлениями Правительства Самарской области от **29 октября 2008 г. N 431** «Об оплате труда работников подведомственных министерства 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 норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника), 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», от **10.09.2008 №353** «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», от **31 октября 2012 г. N 600** «О внесении изменений в постановление правительства Самарской области от 10.09.2008 N 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы

Принято
и
подписано
прошито
и
наложено
подпись

дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета", в соответствии с распоряжениями МОиН СО от **02.04.2009г. № 295-р** (отменило № 63-р от 23.01.2009 г.) «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 **20.03.2009 № 256-р**

«О создании экспертного совета по установлению стимулирующих выплат руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»

(Правила установления стимулирующих выплат руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки),

в соответствии с **приказами МОиН СО от 19.02.2009 № 28-од**

«Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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 **19.02.2009 № 29-од** «Об утверждении 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», от **19.02.2009 № 25-од** «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»,

от **10.01.2013 № 03-од** «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»

- 1.2. Настоящее положение вводится в целях материальной заинтересованности работников ГБОУ СОШ с. Новый Сарбай, в том числе работников структурного подразделения детского сада «Светлячок», в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.
- 1.3. Положение предусматривает порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации:
 - стимулирующих выплат;
 - премий;
 - материальной помощи.
- 1.4. Положение предусматривает критерии оценки деятельности работников школы и структурного подразделения, сроки предоставления информации о показателях деятельности, период установленных выплат, условия снижения или отмены выплат.
- 1.5. Данное положение действует до принятия нового.

2. Стимулирующие выплаты работникам школы.

- 2.1. Стимулирующие выплаты работникам школы осуществляются в пределах стимулирующего фонда в размере 20% от фонда оплаты труда работников, который включает надбавки и выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе педагогическим работникам 80%, работникам АХП 15 %, руководителю школы в размере 3% от стимулирующего фонда.
- 2.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются 2 раза в год: в сентябре (за период с 01.01 по 31.08. текущего года); в январе (за период с 01.09. по 31.12. текущего года).

Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников являются:

- 2.3. Стаж работы в должности должен быть не менее 6-ти месяцев.
- 2.4. У работника отсутствуют случаи травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности.
- 2.5. У работника нет дисциплинарных взысканий.
- 2.6. Директор имеет право снизить или отменить выплаты в случаях обнаружившегося несоответствия критериев оценки деятельности. Решение отражается в «Анализе..» в графе «Итоговая оценка/утверждается руководителем»
- 2.7. Выплаты устанавливаются в соответствии с Критериями оценки деятельности работников школы :

Анализ деятельности работника

Основание	Критерии	Размеры выплат.	Оценка работника	Оценка экспертной группы	Итоговая оценка/утверждается руководителем
Позитивные результаты образовательной деятельности	Отсутствие неуспевающих учащихся.	5 баллов			
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и \или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	3			
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	3			
	Наличие (доля) выпускников по предмету , получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах в которых преподает учитель.	5			
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства Положительная динамика доли аттестованных педагогов(зам. по УВР) - 10 Доля обученных педагогов на КПК более 20% (зам. по УВР)- 10	Школа-5 Округ-10 Регион-15			
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.(выше уровня образовательного учреждения) Участие в составе экспертных (рабочих, творческих и т.п.) группах	5 Школа-3 Округ-5 Регион-7			
	Наличие публикаций, работ в периодических изданиях	Школа-3 Округ, район-6 Регион-9			
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках.	2			
	Позитивная динамика результатов индивидуального обучения учащихся	3			
	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5%	2			
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров).	Школа-1 балла за каждого призера Округ-10 Регион-15			
	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	Школа-3 балла за каждого призера Округ-10 Регион-15			
	Участие учащихся в творческих конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров).	Школа-3 балла за каждого призера Район - 5 Округ-10 Регион-15			

	Участие учащихся в спортивных соревнованиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	Школа-1 балла за каждого призера Район -3 Округ-5 Регион-10			
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника.	10			
	Наличие публикаций, работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня).	Школьная газета, сайт-3 балла за каждую статью Район -10 Регион-15			
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего.	2			
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	2			
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	2			
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года	3			
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	3			
	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80 %)	3			
	Доля оздоровленных детей в санаториях повышается (при уровне не менее 20 %)	3			
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	5			
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) 1 раз в полгода.	5			
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов (АХП)	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	10			
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	10			
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	15			
	Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьного фонда, составляет от 90 до 100 %	10			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья.(АХП)	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	5			
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	5			
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	5			
	Отсутствие замечаний по итогам проверки Ространсинспекции	5			
И	Т	О	Г	О	

Дата

Дата анализа экспертной группы

директор

Роспись учителя

подписи членов

2.8. Оценка деятельности выражается в баллах. Денежное выражение балла определяется по формуле $СФ : Сбп$, где $СФ$ – стимулирующая часть каждой группы работников, $Сбп$ – сумма баллов, набранных всеми работниками данной группы.

3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ (ДЕТСКОГО САДА «СВЕТЛЯЧОК»)

3.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда в размере 21,8 % от фонда оплаты труда работников, который включает надбавки и выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

3.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются 2 раза в год: в сентябре (за период с 01.01. по 31.08. текущего года), в январе (за период с 01.09. по 31.12. текущего года).

3.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников являются:

*стаж работы в должности должен быть не менее 6 месяцев;

*отсутствие случаев травматизма воспитанников;

*отсутствие у работника дисциплинарных взысканий.

3.4. Директор имеет право снизить или отменить выплаты в случаях обнаружившегося несоответствия критериев оценки деятельности.

3.5. Стимулирующая часть распределяется следующим образом:

- не менее 24% на выплаты педагогическим работникам, воспитателям, применяющим инновационные педагогические технологии;

- не менее 13 % на ежемесячные надбавки за выслугу лет;

- не менее 13% на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

- не менее 25% на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, медицинским работникам за обеспечение высокой посещаемости детьми;

- не менее 25 % на выплаты работникам (машинисту по стирке белья, завхозу, бухгалтеру, поварам, уборщице служебных помещений, рабочему по обслуживанию зданий, дворнику) за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

3.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями.

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Баллы.
Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий – не менее 24 %	Результаты выполнения требований государственного образовательного стандарта на высоком уровне (по результатам тестирования)	1- 5
	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках и секциях.	3
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях.	Детсад- 1 за каждого призера Округ- 5 Регион- 10
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках.	Округ- 5 регион-10 федерация-20
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах.	Округ- 5 регион-10
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства.	Школа-5 Округ- 10 регион-20
Сложность контингента, превышение наполняемости (пед.работники, помощники воспитателя (не менее 13%))		
	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе.	3
	Позитивная динамика количества детей, обследованных на ПМПК	3
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья (не менее 25%) (бухгалтер, завхоз, повар, прачка, дворник, техничка, рабочий)	Высокая посещаемость	3
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах на конец отчетного периода.	5
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность.	3
Высокая посещаемость (не менее 25 % (воспитатели, медсестра, помощники воспитателя)		
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости детей.	5
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников.	5
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	5
Надбавки за выслугу лет (не менее 13 %)	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	5
	При выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада	
	При выслуге свыше 10 лет - 15 % должностного оклада	

Дата

Дата анализа экспертной группы

Роспись работника

подпись членов

3.7. Оценка деятельности выражается в баллах.

Денежное выражение балла определяется по формуле:

сумма части стимулирующего фонда

сумма баллов, набранных в данном разделе всеми работниками.

Стоимость одного балла умножается на количество набранных баллов.

Порядок предоставления работниками школы и структурного подразделения материалов самоанализа в соответствии с критериями оценки (гл 2, 3.).

- Директор школы утверждает приказом сроки предоставления работниками школы, структурного подразделения материалов самоанализа в соответствии с критериями оценки.

- Работники предоставляют информацию до 10.09, до 10.01 текущего года.

- Директор назначает приказом экспертную группу (комиссию) по подготовке аналитической информации о показателях деятельности педагогического, административного, учебно-вспомогательного персонала. Экспертная группа предоставляет протокол заседания до 13.09, 13.01 текущего года для ознакомления работников на информационном стенде (в учительской). Работник в течение 3-х дней имеет право в случае снижения баллов выяснить причину и предоставить необходимую (недостающую) информацию председателю экспертной комиссии.

- После выверки, в случае несовпадения баллов, выставленных работником школы, с баллами оценки экспертной группы право утверждать количество имеет директор школы. Решение отражается в «Анализе..» в графе «Итоговая оценка/утверждается руководителем», в протоколе экспертной комиссии.

- Директор предоставляет Управляющему совету учреждения протокол экспертной группы (комиссии) по подготовке аналитической информации о показателях деятельности педагогического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала в течение 3-х дней после получения материалов самоанализа.

- Управляющий совет учреждения рассматривает аналитическую информацию, предоставленную директором, в течение 3-х дней (до 18.09, 18.01 текущего года).

- По истечении срока рассмотрения Управляющим советом аналитической информации директор школы издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4. Премирование.

4.1. Премирование работников школы и структурного подразделения по результатам работы производится в целях их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу в пределах фонда заработной платы.

4.2. Премия выплачивается за:

- выполнение особо важных или срочных работ;

- применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

- 4.3. Премия начисляется по приказу директора (носит разовый характер).
- 4.4. Премии руководителю выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения на основании представления образовательного учреждения по приказам руководителя Кинельского управления министерства образования и науки Самарской области.

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

Материальная помощь может предоставляться по письменному заявлению работников, или неработающих пенсионеров-ветеранов, длительное время проработавших в учреждении в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях:

- смерть близких родственников;
- продолжительная нетрудоспособность по состоянию здоровья; лечение хронических заболеваний;
- утрата и порча недвижимого имущества в связи с несчастными случаями (пожары, наводнения, кражи...);