

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа с.Сколково
муниципального района Кинельский Самарской области**

**Положение
О стимулирующих выплатах работникам ГБОУ СОШ
с.Сколково муниципального района Кинельский
Самарской области**

Согласовано
На заседании
Управляющего
Совета Протокол
№ 1 от 9.01.2017 г

Принято
На собрании трудового
коллектива протокол
№ 1 от 09.01.2017

Утверждено
приказом
№ 1/1 от 09.01.2017 г
И. о. директора школы
Еркина А.М.



ПОЛОЖЕНИЕ **о стимулирующих выплатах работникам** **ГБОУ СОШ с. Сколково.**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано на основании решения общего собрания трудового коллектива ГБОУ СОШ с. Сколково.
- 1.2. Положение о стимулирующих выплатах работникам школы призвано ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда учителей, на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования, развитии творческой активности и инициативы, совершенствования механизма распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения.
- 1.3. Настоящее Положение вводится в целях материальной заинтересованности работников ГБОУ СОШ с. Сколково, в том числе работников структурного подразделения детского сада «Колокольчик», в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.
- 1.4. Положение предусматривает порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации: стимулирующих выплат, премий, материальной помощи.
- 1.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах стимулирующего фонда оплаты труда. Единовременные премии исчисляются в суммовом выражении и выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.
- 1.6. Положение предусматривает критерии оценки деятельности работников школы и структурного подразделения, сроки предоставления информации о показателях деятельности, период установленных выплат, условия снижения или отмены выплат.

1.7. Объем средств стимулирующей части оплаты труда определяется руководителем, направляется педагогическим и административно-техническим работникам. Размер стимулирующих выплат работникам утверждается приказом руководителя на основании протокола заседания рабочей комиссии по экспертизе материалов и самоанализу деятельности работников и сложившейся средней стоимости балла.

1.8. Стимулирующие выплаты выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом директора.

1.9. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются в размере не более 3 % от стимулирующего фонда. Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается учредителем.

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

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Руководитель имеет право снизить или отменить выплаты в случаях обнаружившегося несоответствия критериев оценки деятельности. Выплаты устанавливаются в соответствии с Критериями оценки деятельности работников школы

3. Порядок определения выплат стимулирующего характера

3.1. Деятельность учителей школы оценивается по приведенным в таблице (приложение 1) критериям два раза в год. Деятельность АХП оценивается так же два раза в год.

3.2. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы за предыдущий период (премиальный период). Премиальный период для расчета ежемесячных систематических стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:

с 1 января по 31 августа

с 1 сентября по 31 декабря

- 3.3. Работники Учреждения представляют материал по самоанализу деятельности в соответствии с критериями и по форме, утвержденной директором школы в сроки до 10 сентября, 10 января (педагоги).
- 3.4. Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного периода, производится на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.
- 3.5. На основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат руководитель образовательного учреждения (организации) издает приказ о выплате денежного вознаграждения (стимулирующих надбавок).
- 3.6. В первом полугодии (сентябрь-декабрь) выплачивается стимулирующая надбавка, рассчитанная по итогам второго полугодия предшествующего учебного года. Педагогам, вышедшим из долгосрочного отпуска, вновь поступившим на работу (в т. ч. после окончания обучения или при переходе из других образовательных учреждений), стимулирующая надбавка не устанавливается в течение полугодия.
- 3.7. Если на педагога в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, то выплаты стимулирующего характера не производятся. Результаты комиссии отражаются в протоколе и представляются руководителю школы.

4. Организация деятельности Комиссии.

- 4.1. Комиссия создается приказом по общеобразовательному учреждению.
- 4.2. Состав комиссии в количестве 3-5 человек избирается на заседании педагогического совета и (или) утверждается на общем собрании коллектива.
- 4.3. В состав Комиссии могут входить члены администрации образовательного учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом сотрудники, представители профсоюзной организации.
- 4.4. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.
- 4.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.
- 4.6. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости.

4.7. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, директором ОУ.

4.8. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.

4.9. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

4.10. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

4.11. Основная компетенция Комиссии - распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

4.12 Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

4.13. К компетенции Комиссии относится:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности для педагогических работников.
- подсчет баллов, полученных работниками в сводной таблице;
- определение денежного веса одного балла;
- расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного работника за отработанный период;
- оформление протокола произведенного расчета выплат стимулирующего характера.

5. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

5.1. С сентября по декабрь текущего года включительно в рамках внутришкольного контроля ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого педагогического работника по утвержденным критериям и показателям.

5.2. Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов:

- а) вычисление суммы баллов, полученных педагогом
- б) вычисление стоимости одного балла (С) по формуле: для педагогов - общий стимулирующий фонд педагогов делится на сумму баллов всех педагогов;

В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику.

5.3. Во втором полугодии продолжается мониторинг профессиональной деятельности педагогического работника по утвержденным критериям и показателям для расчета стимулирующих надбавок в первом полугодии следующего учебного года.

5.4. Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится в ходе работы комиссии по распределению стимулирующих выплат с оформлением оценочного листа работника. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ОУ за качество и высокие результаты работы является итоговый оценочный лист, заполненный согласно критериям и баллам, утвержденных настоящим положением.

5.5. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по распределению стимулирующих выплат.

5.6. Комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней.

5.7. Администрация учреждения оставляет за собой право без согласования с трудовым коллективом не производить стимулирующие выплаты:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе и в части всеобуча, Устава образовательного учреждения;
- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности детей;
- при оставлении детей без присмотра во время проведения учебных занятий;
- при отсутствии средств в фонде стимулирования.
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования;
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения;
- при нарушении правил техники безопасности;
- при нарушении правил ведения документации.

5.8. Работники детского сада представляют материал по самоанализу деятельности в соответствии с критериями (приложение 2) и по форме, утвержденной директором школы в выше определённые сроки рабочей комиссии. Результаты комиссии отражаются в протоколе и представляются директору школы. Деятельность работников детского сада оценивается также два раза в год.

5.9. Стимулирующие выплаты по результатам труда согласовываются с Управляющим Советом Учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя школы.

5.10. Руководитель школы представляет в двухдневный срок в Управляющий Совет аналитическую информацию о показателях деятельности педагогов, являющихся основанием для их премирования, снижения или отмены стимулирующих выплат. В течение двух рабочих дней руководитель издает приказ об установлении стимулирующих выплат на основании решения рабочей комиссии и Управляющего совета.

5.11. Денежное выражение одного бала устанавливается в зависимости от стимулирующего фонда (величина стимулирующего фонда в денежном выражении делится на суммарное количество баллов, набранных всеми работниками Учреждения).

6. Срок действия Положения.

6.1. Положение принимается на общем собрании коллектива образовательного учреждения большинством голосов и вступает в силу со дня подписания.

6.2. Положение может быть изменено только решением общего собрания коллектива образовательного учреждения. Срок действия данного Положения не ограничен.

Лист оценки эффективности труда учителя ГБОУ СОШ с. Сколково

Ф.И.О. работника

_____ год

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии	Размер оценки (балл)	Самооценка
<i>Позитивные результаты образовательной деятельности</i>	1.	Отсутствие неуспевающих учащихся Снижение численности неуспевающих учащихся	Наличие неуспевающих – (-1)балл; Только в 1 классе, где работает педагог, или только по одному предмету(начальная школа) – 1 балл; Отсутствие – 2 балла.	
	2.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету имеет: - позитивную динамику - находится на прежнем уровне - выше среднего по учреждению.	В соответствии с коэффициентом сложности предмета: 1-3 балла.	
	3	Отсутствие неуспевающих учащихся ступени начального общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский, математика, техника чтения и смысловое понимание текста) (2-4 класс, проведение административного контроля и мониторинг)	Все три направления -3 балла; 2 – 2 балла; 1 – 1 балл.	
	4.	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Результаты выше чем по муниципалитету – 3 балла. Отсутствие неуспевающих – 2 балла. Наличие неуспевающих, но общий результат высокий – 1 балл; Наличие неуспевающих при общем низком	

		результате – (-1) балл.	
5.	Отсутствие успевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Результаты выше чем по муниципалитету – 3 балла. Отсутствие успевающих – 2 балла. Наличие неуспевающих, но общий результат высокий – 1 балл; Наличие неуспевающих при общем низком результате – (-1) балл.	
6.	Доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в виде ОГЭ (для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая аттестация в форме ОГЭ, в классах в которых преподает учитель в течение года)	1- 30% - 1 31-60% - 2 61-100% - 3 При наличии неудовлетворительного результата – (-1 балл)	
7.	Доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в виде ЕГЭ (для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая аттестация в форме ЕГЭ, в классах в которых преподает учитель в течение года)	1- 30% - 1 31-60% - 2 61-100% - 3 При наличии неприодолевших внеобходимый минимальный рубеж – (-1 балл)	
8.	Наличие выпускников по предмету; получивших итоговую аттестации в форме ЕГЭ 60 и более баллов, в классах в которых преподает учитель.	60-70 – 2 балла; 71-80 – 3 балла; 80-100 – 4 балла. При вхождении по результату рейтинга в 5 лучших ОО по муниципалитету – (+2) балла.	
9.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Зоочное участие (любой уровень) – 1 балл; Участие (очное): округ-2 балла; регион – 3 балла; Призёры и победители: округ – 4 балла; регион – 5 баллов	
10.	Распространение педагогом	1	

	<p>опыта на педагогическое сообщество:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие педагога в работе методических объединений школы, округа (инновационные технологии); - наличие публикаций , работ в методический и профессионально-направленных изданиях; - участие в обновлении сайта школы. - участие в составе экспертных (рабочих, творческих и т.п.) групп 	<p>Школа – 1 балл; Округ – 2 балла; Регион – 3 балла</p>	
11.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	<p>Округ – 1 балл; Регион – 2 балла.</p>	
13.	Наличие в классе, в котором работал педагог, выпускника, получившего медаль « За особые успехи в учении»	<p>Работа в этом классе – 1 балл; Результаты выпускника-медалиста на ЕГЭ подтверждены(учитель-предметник) – 2 балла.</p>	
13.	Наличие учащихся, повысивших результаты по предмету за отчётный период.	<p>Наличие – 1 балл; Наличие свыше 10% - 2 балла.</p>	
14.	Соответствие выставляемых педагогом оценок с результатами внешнего мониторинга по предмету.	<p>60-70% - 1 балл; 71-80% - 2 балла; 81-100% - 3 балла.</p>	
15.	Работа по программам элективных курсов (за каждый разработанный и проводимый вне основного расписания курс).	1 балл.	
16.	Работа с одарёнными детьми.	<p>Наличие работающей программы – 1 балл; Наличие результатов на уровне: округа – 2 балла; региона – 3 балла.</p>	
17.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных	1	

		ситуаций на уроках	
Классические результаты исследовательской деятельности учащихся	18.	Участие учащихся в олимпиадах и конференциях по предмету (в зависимости от уровня и результатов)	Дистанционные и заочные: Участие – 0,5 балла; Призёры и победители – 1 балл. Очные: <i>Округ:</i> участие -1; призёры-2; победители – 3. <i>Регион и выше:</i> участие – 4 ; призёры – 5.
	19.	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и результата)	Дистанционные и заочные: Участие – 0,5 балла; Призёры и победители – 1 балл. Очные: <i>Округ:</i> участие -1; призёры-2; победители – 3. <i>Регион и выше:</i> участие – 4 ; призёры – 5.
	20.	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника и достигнутые результаты (по итогам года)	Участие и призы: - школьный уровень- 1 балл - окружной, районный уровень 1-2 - областной уровень – 1-3
Классические результаты организационно-исследовательской деятельности классного коллектива	21.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года (подтверждение справкой руководителя спортивного объединения)	1
	22.	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)	1
	23.	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих	Наличие таких учащихся – (-1) балл;

		на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних.	Отсутствие - 0	
	24.	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	1	
	25.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	1	
использование в образовательный процесс современных образовательных технологий	26.	Использование IT – технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	использование – 1 балл; транслирование опыта – 2 балла.	
	27.	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, и др.) не менее 1 раза в полгода	1 балл	
эффективное функционирование системы охраны здоровья.	28.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей(в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1 балл	
	29.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе соблюдение норм физиологического питания.	1 балл	
	30.	Снижение и стабильно-низкий уровень заболеваемости учащихся.	Снижение: в классе, где работает учитель – 1 балл; во всех классах – 2 балла.	
	31.	Участие в летней оздоровительной компании	Нач. лагеря – 2 балла; Воспитатель – 1 балл.	
Итого баллов				

_____/_____/ Дата « ____ » _____ 201__ г.

Имя экспертной группы _____/_____./

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

Дата « ____ » _____ 201__ г.

**Лист оценки эффективности труда
работников детского сада «Колокольчик»**

Ф.И.О. работника

20 ____ года.

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии	Размер оценки (балл)	Самооценка	Оценка экспертной группы
Применение в процессе исполнения инновационных педагогических технологий	1.	Результаты выполнения требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию на высоком уровне (Наличие программы, наличие календарно-тематического планирования, планов занятий, посещение занятий)	реализация полностью-2 реализация частично-1		
	2.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, сети интернет по распространению педагогического опыта (на сайте школы, в сети Интернет)	Округ-1 Регион-3 Федерация-5		
	3	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Округ-3 Регион-5 Участие в работе экспертных групп-1		
	4.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства, выставочных мероприятиях (за каждый вид)	Школа-1 Округ-2 Регион-3		
	5.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях	Призеры: Округ-3 Регион-5 Участие-1		
	6.	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе	Стабильная-1 Положительная-2		

Эффективность выполнения обязанностей	7.	Позитивная динамика в условиях превышения плановой наполняемости группы (за каждого ребенка)	1		
	8.	Положительная динамика в работе с детьми в разновозрастной группе	Стабильная-1 Положительная-2		
	9.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1		
Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья	10.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным годом)	1		
	11.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2		
	12.	Высокая посещаемость воспитанников	3		
Высокая посещаемость	13.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Повышение уровня- -1 Стабильно низкий- 1 Снижение-2		
	14.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	Обслуживающий персонал-2 Педагогический персонал-1		
	15.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	Педагогический персонал-2 Обслуживающий персонал-1		
	16.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, соблюдению норм физ.питания	1		

Итого:

Сторонник структурного подразделения

д/о: _____

Члены экспертной группы: _____ / _____

_____/_____
_____/_____
_____/_____
_____/_____

С решением экспертной группы согласен

Прошито и скреплено печатью
15 (пятнадцать) лист об

Директор ГБОУ СОШ с.Сколково

Еркина А.М.

« 09 » января 2014 г.

М.П.

