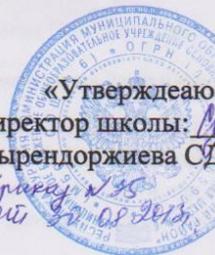


Утверждено с учетом
мнения профсоюзного
комитета *Егорова Т.Н.*
Егорова Т.Н.

Согласовано:
председатель УС
Балдаков АМ

*Протокол № 22
от 30.09.2013г.*

«Утверждаю»
Директор школы: *Цырендоржиева СД*
Цырендоржиева СД
*Приказ № 25
от 30.09.2013г.*



ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
МБОУ ООШ № 6 на 2013-16г.г.

г.Гусиноозерск 2013г

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано на основании постановления Правительства

Республики Бурятия от 18.09.2007 № 289 и постановления Правительства Республики

Бурятия от 13.07.2012 № 419 в целях совершенствования системы оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя поощрение по результатам труда, выплаты осуществляются ежемесячно в виде доплат, рассчитанных в соответствии с количеством баллов. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогам, являются критерии, отражающие качество его работы. При определении размера доплат Управляющий совет школы руководствуется критериями, изложенными в п.2 настоящего положения. Количество выставляемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменен в зависимости от значимости показателя или отменен.

1.3. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников (педагогов) бюджетного общеобразовательного учреждения, являются:

а) качество обучения;

б) здоровье обучающихся;

в) воспитание обучающихся.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.5. Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

- Стимулирующие выплаты руководителю, заместителям руководителя;

- Стимулирующие надбавки;

- Стимулирующие доплаты;

- Премии.

1.6. Процентное соотношение частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора один раз в год.

1.7. Педагогам школы предоставляют самоанализ деятельности или взаимонаблюдение на заседании МО в соответствии с критериями по форме, утвержденной директором школы представляют на экспертную комиссию школы. Директор школы предоставляет информацию о показателях деятельности учителей в Управляющий совет в течение недели. Управляющий совет согласовывает аналитическую информацию о показательной деятельности работников школы в течение 3-х дней. Директор школы не позднее 27 числа издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

1.8. Стимулирующий фонд может распределяться 2 раза в год (в сентябре и январе месяцах) по показателям.(возможно по месяцам).

1.9. Педагоги школы имеют право вносить на Советы школы свои предложения по изменению как названий критериев, так и размеров стимулирования; по внесению новых критериев (внести в положение изменение и дополнение) до нового распределения (оформленные письменно в виде заявления на имя директора).

1.10.. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются: стаж работы в должности не менее 3-х месяцев, отсутствие дисциплинарных взысканий, оформленных приказом директора школы.

1.11. Молодым специалистам, а также вновь принятым педагогам в течение первых 5 месяцев выплачивать фиксированную сумму стимулирующей части ФОТ в размере не более среднего значения на 1 работника в месяц (в начале года – из ФОТ ст., в середине года – из экономии ФОТ.

1.12 Материалы по самоанализу деятельности работников за месяц предоставляются не позднее 20 числа каждого месяца.,

2.0. Условия стимулирования:

Критерии кол-во баллов «Качество образования» результаты государственной (итоговой) аттестации, других независимых форм оценки качества образования выпускников и обучающихся (рез-ты ГИА, –весь год)

2. 1 Положительная динамика успеваемости выпускников 9-го класса по аттестации (русский язык, математика), их доля ниже среднего по району.

2.2. Отсутствие неуспевающих выпускников (русский язык, математика)

Успеваемость по результатам ГИА выше региональной

3. Средний балл по результатам ГИА больше районного.1

3.1.. Качество знаний учащихся по контрольным срезам по оценке внешней экспертизы:
от 30-до50% средний.

- выше 50% - хороший, соотв.норме выше 80%-высокий

3.2. Рейтинг школы в районе: - первые 3 места по ГИА результаты текущей и промежуточной (четвертной, полугодовой, годовой) аттестации обучающихся обеспечивают стабильность или рост качественных показателей обучения . Средний балл по предмету: - позитивная динамика - прежний уровень - отрицательная динамика при изменении нагрузки на более слабый класс - отрицательная динамика в тех же классах

3.3.. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся (итоги I и II полугодий) по предмету отсутствие – до 5б. Снижение – до 3 б

3.4. -Активная работа педагога по максимальному использованию учебного потенциала учащихся по предмету (корреляция результатов аттестации обучающихся с результатами педагогов, работающих в этом же классе, связь с родителями)- до 6б

- 3.5. своевременное принятие всего комплекса мер для исключения случаев не аттестации обучающихся (ведутся записи учителем, классным рук.) 0 б – показатель отсутствует, 1б – показатель присутствует . по 1 из осн., 2б – показатель есть по нескольким основан.
4. Отсутствие обоснованных жалоб (обращений) граждан, - участников образовательного процесса, -надзорных органов, связанных с рекламацией по вопросам организации образовательного процесса и его результатов, отнесенных к компетенции работников до 5б.
- 5.. обеспечение всеобуча, сохранение контингента ученического коллектива -2б
6. Систематическая работа классного руководителя, воспитателя направленная на -
- 6.1..снижение количества пропущенных занятий без уважительной причины,
- 6.2. снижение количества опозданий на занятия,
- 6.3. снижение (отсутствие) количества обучающихся в классе, не посещающих уроки более 3 дней без ув. пр.
- 6.4.отсутствие отсева по причинам, связанным с непосредственной деятельностью классного руководителя (вед.записи) 0 б – показатель отсутствует, 1б – показатель присутствует . по 1 из осн., 2б – показатель есть по нескольким основан.
- 6.5. личный вклад классного руководителя, воспитателя в результаты образовательного и воспитательного процесса класса, группы 1 -стабильность или рост качественных показателей ученического коллектива,
- 6.6.систематическая работа по обеспечению 100% успеваемости всех членов ученического коллектива 0 б – показатель- отсутствует, 1б – показатель присутствует, по 1 из осн., 2б – показатель есть по нескольким основан.
- 7.0 -Повышение охвата детей в кружках, творческих объединениях по интересам
- сохранение охвата детей в кружках
- 8.0Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса (группы) 100% - 7 б.горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее
- 75%)-5б
- 50% -3б.
- 9.0. Отсутствие учащихся в «трудных классах» и неблагополучных семьях, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних от 0-10б
- 10.0. Отсутствие нарушений по технике безопасности учащихся класса в кабинетах :технология, физика, химия, информатика, физкультура от0-10б;
- 11.. Развитие профессионального мастерства педагогических работников
- 11.1 инновационный характер деятельности педагога
- 11.2. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий: . ИКТ от 0-15б . Внутренняя дифференциация .
- 11.3. Метод проектов

11.4.Здоровьесбережение

12.0 Выступления педагога на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения) . От 0 – 20б

12.1. Участие работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня).

Региональный до 40б, районный – до 30б, школьный - до 10б

12.2. Участие работника в дистанционных конкурсах от количества участников : до 10 участников -3б; свыше 10участников –до 6б; свыше 20 участников-10б

12.3. Участие в дистанционных вебинарах, конференциях не более 5б)

12.4. Разработка авторских образовательных программ, утвержденных высшей школой (при наличии рецензии))- за каждую: -Федеральный уровень-до 40б –Региональный уровень – до 30б - муниципальный уровень –до 20б

12.5.. Ведение личной странички на сайте учреждения с помощью установки ссылки на собственный «живой» сайт-5б

12.6.. Освоение современного учебного оборудования и применение его в образовательном процессе- интерактивных досок, интерактивных комплексов. – до 10б

12.7..Активное участие в работе системы повышения квалификации, самообразование от 0 до 5б. Курсы повышения квалификации (помимо обязательных 72 часов 1 раз в 5 лет) с выездом, необходимые для реализации программы развития школы.Республиканский-2.Федеральный -3 за каждые 72 часа2 Курсы повышения квалификации дистанционные , необходимые для реализации программы развития школы-Республиканский-1б.Федеральный -2б за каждые 72 часа - до 5б

12.8. Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках; наличие публикаций работ учителя до 4 баллов.

12.9. наличие публикаций работ учителя в интернете 0,5б за каждую (но не более 6б)

личное содействие профессиональному росту членов педагогического коллектива

12.10. Открытые уроки и открытые внеклассные мероприятия 2б школьный -5б районный-10б республик.

13.0. Инновационный характер деятельности классного руководителя,

13.1.Создание действующего сайта (класса, группы, кружка, секции ит.д.) со ссылкой на школьном сайте;3б

13.2.публикации о делах класса, группы, кружка и т.д. в СМИ; 1б

14.0 Качественная организация работы органов управления школой

15.0.Проектная активность педагогических работников образовательного учреждения реализация социальных проектов, организация различных форм внеклассной и внешкольной работы, способствующих становлению гражданской позиции обучающихся до 8б

16.0 Организация коллективной творческой деятельности учащихся. Создание комфортной творческой среды. Участие в декадах, конференциях, конкурсах, соревнованиях, праздниках. Изготовление стендов, плакатов, стенгазет, классных уголков при проведении конкурса - 3б

16.1. Развитие поисковой и исследовательской , проектной деятельности (в том числе научно-исследовательской)- 3б

16.2.Подготовка научно-исследовательских работ, подготовка к конкурсам, проектным фестивалям 2б. за каждую ученическую работу.

16.3. Реализация социальных проектов с классом с выходом результата за пределы школы: - уровень города -3б, -уровень района-4,5; -уровень республики-7б; -уровень России-20б . количественные и качественные результаты участия обучающихся

17.0 Призовые места в предметных олимпиадах I полугодие – предыдущий год II полугодие – за новые результаты полугодия 1) в школьном уровне: 2б-победитель

2) в районном уровне: 5б -III место -II место 10б-I место- 15б = участию в респуб

3) республиканский уровень 15-III место 20б-II место 30б-I место

17.1. Призовые места в научно-практических конференциях, творческих конкурсах, интеллектуальных мероприятиях (недистанционных) за предыдущий учебный год 1) в школьном уровне: 3б-участие ; 4б-призовое место; 5б-победитель ;

2) в районном уровне: 6б-III место 8б-II место 10б-I место

3) республиканский уровень участие 10б-III место 12б-II место 15б-I мест работу) 1б-Участие 2б-Призовое 3б-Победит.

17.2. Дистанционные и сетевые конкурсы «Эму», «Русский медвежонок», «Золотое руно», «Кенгуру», «Чип» и от кол-ва участников (см выше).

18.0 Призовые места в спортивных соревнованиях по программным видам спорта (командные по кол-ву участников на игровом поле) 1)Районный уровень (не считая отборочныхсоревнований) от 0 до 10б. 2) республиканский уровень участие от 10 до 20б.

19.0 Призовые места по внеурочным видам: одиночные виды от 0 до3б.- районный 0 до 10б.- республ. до 12б.- федеральный –до 15б

20.0 Проведение выездных мероприятий (при имеющемся приказе по школе): от 0 до 15б организация работы по пропаганде здорового образа жизни среди участников образовательного процесса до 5б

20.1. Вовлечение родителей в совместную деятельность с детьми входе проведения культурных, туристических, оздоровительных мероприятий (при обязательном заявлении на имя директора и последующем разрешительном акте) 1б.- за каждый факт проведения при имеющемся приказе по школе по личному заявлению 2 Проведение КТД, мероприятия с учащимися, родителями, общественностью б) Участие с классом , группой в КТД За каждый факт(по согласованию)от0 до 15б

20.2.вовлечение обучающихся в систему дополнительного образования до 5б.

20.3. Эффективная организация работы предметных и по интересам клубов, центров и др. систематических форм внеклассной работы, ДМШ и др., не включенных в оплату неаудиторной занятости -С публичной презентацией, вовлечением школьников других классов (учителей)- Реализация программы с позитивной динамикой посещаемости -Реализация программы с постоянной посещаемостью. 5б, 4б.3б,

20.4. обеспечение занятости обучающихся в классе , по предмету в системе дополнительного образования на уровне :- не ниже 80% - от 50 до 80% 3б. 2б. V личный вклад в развитие межсетевое взаимодействия

20.5. -с образовательными учреждениями и иными организациями, -привлечение социальных партнеров, спонсоров, заинтересованных в сотрудничестве и развитии учреждения, для совместной реализации социальных и общественно-значимых проектов 0 – показатель отсутст, 1 – показатель присутст. по 1 из осн., 2 – показатель есть по нескольким основан 2 Участие в работе научно-методического совета, совета профилактики, районного методического совета, комиссии по доплатам, 0 – показатель отсутст, 1 – показатель присутст. по 1 из осн.,

20.6. – показатель есть по аттестационной комиссии, творческих групп, оргкомитетов, жюри нескольким основан. 3 личное содействие профессиональному росту членов педагогического коллектива, привлечению и закреплению молодых кадров, наставничество 0 – показатель отсутст, 1 – показатель присутст. по 1 из осн., 2 – показатель есть по нескольким основан 4 Активное участие в реализации программы перспективного развития по положению о порядке привлечения и расходования добровольных пожертвований 0,25б. - За каждый показатель программы 3. Порядок стимулирования

21.0.. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления школы по представлению руководителя.

21.1. Стимулирующая часть заработной платы руководителей устанавливается Управляющим Советом Учредителя (РУО): директору выплата производится за заработанные баллы (остаток остается в учреждении в директорском фонде), заместителям распределяется вся сумма по тем же показателям каждому в сфере своей деятельности.

21.2. Стоимость 1 балла стоит 100р Стоимость 1 балла умножить на количество баллов каждого педагога.

21.3. Стимулирующая выплата отменяется -при появлении приказа с дисциплинарным наказанием (если дисциплинарное наказание касается невыполнения распоряжений администрации, недостаточного исполнения должностных обязанностей до следующего распределения, -при невыполнении приказов по ТК (прогул, опоздание, пропуски уроков, невыполнение учебного плана-нарушение прохождения стандарта образования) стимулирующие выплаты отменяются на весь год.

21.4.. По результатам работы за месяц:

22.0. Административно-управленческому аппарату, учебно-вспомогательному персоналу и другим работникам: за качественный мониторинг учебно-воспитательного процесса, за изучение индивидуальных особенностей детей, наличие данных о причинах их затруднений, необходимых направлениях деятельности по их устранению (психолого-педагогическое сопровождение); за выполнение Конституционного права граждан на доступность общего образования (посещаемость занятий обучающимися); за качественное ведение хозяйственной деятельности ОУ; за работу по преемственности между I и II уровнями образования; за качественное сопровождение инновационной деятельности; за оперативную работу с банком данных по педагогам и обучающимся; за организацию и своевременное предоставление отчетности по летнему отдыху; за создание мотивационной среды к инновационной деятельности среди педагогов; за результативность работы с детьми, стоящими на учете в КДН, ПДН, ВШК, опекаемыми; за оригинальность и продуктивность используемых способов организации воспитательных мероприятий. за оперативную и своевременную работу с военкоматом; за оперативную и

качественную работу по обслуживанию компьютерной техники; за создание и установку новых компьютерных программ; за техническую поддержку сайта образовательного учреждения; за своевременное обновление и наполнение сайта образовательного учреждения; за качественное выполнение обязанностей, связанных с предоставлением сведений в пенсионный фонд, за расширение функциональных обязанностей, связанных с ведением совместного бухгалтерского учета и отчетности; за работу с предприятиями по регулированию договоров для обеспечения жизнедеятельности образовательного учреждения; за качественную работу с казначейством и налоговой службой; за напряженные условия труда, за своевременную отчетность по питанию и; за создание материально-технической и информационной поддержки процесса обучения; за осуществление оперативной информированности членов коллектива и своевременной отчетности; за увеличение объема работы, не связанной с должностными обязанностями; за оперативную и качественную работу в ИС – электронная школа Республики Бурятия.

23.0. Вознаграждение работникам информационно-библиотечного центра:

23.1. за качественную организацию работы информационно-библиотечного центра;

23.2. за обеспечение качественной работы с Интернетом;

23.3. за реализацию дополнительных проектов по развитию информационной и читательской грамотности всех участников образовательных отношений;

24.0. Выплаты за первые три дня по больничному листу производить как из средств фонда стимулирования (в случае отсутствия экономии), так и за счет фонда экономии заработной платы.

25.0. Критерии эффективности деятельности младшего обслуживающего персонала (в случае возврата в фонд школы):

25.1. качественная уборка помещения, содержание участка в соответствии требованиями СанПиНа;

25.2. качественная уборка в столовой, спортивных залов, проведение генеральных уборок;

25.3. подготовка школы к новому учебному году;

25.4. особые условия труда;

25.5. содержание территории школы, пожарного водоема в надлежащем порядке; - качественное выполнение сантехнических работ (отсутствие неисправностей, неисправного оборудования);

25.6. своевременный и качественный ремонт оборудования и инвентаря;

25.7. обеспечение светового режима в соответствии с нормами;

25.8. сохранность одежды в гардеробе;

25.9. увеличение объема выполняемой работы, связанной с содержанием подсобных зданий, гаража;

25.10. за качественную и своевременную работу по обслуживанию компьютерной техники в школе.

26.0. Распределить стимулирующий фонд:

26.1. директорский фонд – 1% ФОТ оплаты труда,

26.2.. Прочие материальные выплаты

26.3. Приказом директора могут быть установлены выплаты компенсационного характера и премии из фонда экономии заработной платы, остатка директорского фонда (1% ФОТ оплаты труда) после выплаты стимулирующей части директору, не учтенные в разделах настоящего положения, и за разовые выдающиеся заслуги.