

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Кобраловская основная общеобразовательная школа»

Принято на заседании
трудового коллектива
протокол № 2 от 16.11.15

Утверждено и введено в действие

Приказом № 96 от 20.11.2015



(Майоров Д.С.)

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденной Постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 № 173.

1.2. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Настоящее положение разработано в рамках системы мероприятий по переходу на эффективный контракт и основывается на следующих нормативных документах:

- указ Президента РФ от 07.05.2013 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- трудовой кодекс РФ;
- распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных(муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.»;
- распоряжение Правительства Ленинградской области от 24.04.2013 г. № 179-р «Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») «Изменения в отрасли социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Ленинградской области»;
- постановление Правительства РФ от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителями государственного (муниципального) учреждения»;
- письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 года № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;

- приказ Министерства образования и науки России от 29.08.2013 г. № 1011 «О реализации распоряжения Правительства Российской Федерации от 30.12.2012 года № 2620-р».

1.1. Положение устанавливает порядок материального поощрения за: напряженность, высокое качество и результаты работы; за стаж непрерывной работы в школе и порядок выплаты материальной помощи.

2. Распределение фонда материального стимулирования

2.1. Источником средств для материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы являются:

- стимулирующий фонд;
- текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.

2.2. Финансовым органом образовательного учреждения исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников определяется объем средств стимулирующего фонда (оформляется служебной запиской на руководителя образовательного учреждения с представлением расчета).

2.3. Установка персональных надбавок за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников производится на определенный период (месяц, квартал, год) на основании приказа руководителя образовательного учреждения по согласованию с комиссией по распределению доплат и надбавок в пределах стимулирующего фонда.

3. Порядок материального стимулирования

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ – ежемесячная надбавка к должностному окладу (далее надбавка) – выплачиваются в целях материального стимулирования труда квалифицированных, компетентных и инициативных работников;

3.2. Надбавки определяются в соответствии с личным вкладом работника учреждения в общие результаты деятельности образовательного учреждения на основании параметров, определенных в положении и соответствующего числа баллов.

3.3. Премии выплачиваются: за выполнение особо важных и сложных заданий и являются формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также конкретного личного вклада работника и исполнением должностных обязанностей.

3.4. Распределение надбавок в пределах стимулирующего фонда педагогическим работникам осуществляется Комиссией в составе председателя с правом решающего голоса и 3-х членов комиссии. Состав комиссии избирается из числа членов педагогического коллектива на педагогическом совете и утверждается приказом директора.

3.5. Комиссия осуществляет заседания 20 числа каждого месяца, рассматривает предоставленную информацию от учителей, заместителя директора по УВР и прочих сотрудников школы, сопоставляет с показателями эффективности деятельности педагогического работника и принимает решение о распределении баллов стимулирующего фонда.

3.6. Итоговую ведомость утверждает директор школы. Премии выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.7. В число премируемых входят все работники образовательной организации, включая совместителей.

3.8. Оценка эффективности деятельности заместителя директора по УВР проводится директором школы.

3.9. Руководитель образовательного учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа Комитета образования Гатчинского муниципального района Ленинградской области.

4. Периоды и сроки материального стимулирования

4.1. Периоды премирования могут устанавливаться по итогам работы: за месяц, за учебный год, за четверть. Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными праздниками.

5. Условия материального стимулирования

5.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты
Премиальные выплаты	Премиальные выплаты устанавливаются: - по итогам работы за учебный год; - по юбилейным датам; - при награждении почетной грамотой и другими отраслевыми наградами и присвоением званий; - к Дню учителя. Размер выплат регулируется Коллективным договором.

Материальная помощь	Материальная помощь предоставляется на основе Коллективного договора.
Стимулирующие выплаты	Ежемесячные выплаты за стаж работы, квалификационную категорию. Размер выплат регулируется Коллективным договором По результатам выполнения показателей эффективности деятельности педагогического работника, указанных в приложении к Положению.

5.2. Премия и стимулирующие выплаты не выплачиваются при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

6. Показатели материального стимулирования

6.1. Показатели стимулирующей выплаты формируются в разрезе должностей работников школы:

Должность	Показатели	Максимальное количество баллов

6.2. Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов, которое может быть установлено по соответствующему показателю.

7. Порядок определения размера материального стимулирования

7.1. Методика определения персонального размера стимулирующей выплаты работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

7.2. Размер стимулирующей выплаты не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

7.3. При определении персонального размера стимулирующей выплаты работника по итогам отчетного периода:

- 7.3.1. определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения (подтверждается служебной запиской с расчетом финансового органа образовательного учреждения);
- 7.3.2. по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;
- 7.3.3. определяется стоимость одного балла путём деления общей суммы баллов на объём средств стимулирующего фонда;
- 7.3.4. стимулирующая выплата в денежном выражении отдельного работника определяется умножением *коэффициента премирования* на определённое комиссией количество баллов.

8. Порядок выплаты материальной помощи.

8.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

8.2. Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

8.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

8.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника,

уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

8.5. По представлению руководителя структурного подразделения, профкома сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

8.6. Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

9. Срок действия Положения

9.1. Срок действия данного Положения не ограничен.

9.2. В случае изменения нормативно-правовой базы изменения вносятся согласно действующему законодательству.

Критерии оценки деятельности учителей школы

№	Показатели	Кол-во баллов (максимум)
1	2	3
Работа со школьной документацией		
Дневники учащихся		
1	Нет замечаний по работе с дневниками учащихся (ежемесячно)	1
Классные журналы		
1	Нет замечаний по ведению классных журналов	2
Электронный дневник и сайт школы		
1	Ежедневное заполнение электронного журнала	2
2	Ведение классной странички Работа на общешкольном уровне	1-3
Методическая работа		
1	Наличие методической темы и плана ее разработки	1
2	Распространение опыта на сайтах	1
3	Наличие публикаций	1-3
4	Участие в профессиональных конкурсах:	5
5	Участие в проведении семинаров, конференций, педсоветов: школьный районный региональный	1 3 5
6	Участие в экспериментальной работе	5
7	Наставничество	5(1 полугодие) 3(2 полугодие)
8	Проектная деятельность (за каждого уч-ся)	1
Организация внеурочной деятельности по предмету		
1	Проведено внеурочное мероприятие по предмету Школьного уровня Муниципального уровня	1-5
2	Обучающиеся приняли участие в конкурсах, соревнованиях Школьного уровня Муниципального уровня Регионального уровня Всероссийского уровня Дистанционная форма участия	1 2-3 3-5
3	Обучающиеся стали призерами и победителями конкурсов и соревнований (баллы за каждого учащегося) Муниципального уровня Регионального уровня	2 3

	Всероссийского уровня Дистанционная форма участия	6 1	
4	Положительная динамика количества и % участия обучающихся в подготовке творческих работ (проектов, исследований) по отношению к предыдущему периоду	2	
5	Результативность участия творческих работ в конкурсах различного уровня Школьный Муниципальный Региональный	1 2 3	
Использование современных образовательных технологий			
1	Систематическое использование на уроках ИКТ и других образовательных технологий	2	
2	Обмен опытом по использованию ИКТ и других образовательных технологий	2	
3	Участие в вебинарах, дистанционных курсах	1	
Учебные достижения учащихся за отчетный период			
1	Результаты муниципального и областного мониторинга выше средних показателей по району и области	2	
2	Подготовка к ГИА	1-5	
Результаты участия обучающихся в предметных олимпиадах			
1	Положительная динамика количества и % участия обучающихся в предметных олимпиадах по отношению к предыдущему периоду	2	
2	Результативность участия 1 место 2 место 3 место	Мун	Регион
		5	10
		4	9
		3	8
Осуществление функций классного руководителя			
1	Организация экскурсий, походов, встреч	2	
2	Обмен опытом по осуществлению функций классного руководителя (на заседаниях МО)	2	
3	Реализация предпрофильной подготовки	2	
4	Сохранность контингента	1	
	За выполнение особо важных и срочных работ	До 10	
	За своевременность предоставления запрашиваемой информации	2	

Критерии и показатели оценки деятельности иных работников школы.

Показатели эффективности деятельности труда заместителя директора по УВР

Критерии, показатели	Максимально возможные баллы
Критерий 1. Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы.	
1.1. Своевременность подготовки и утверждения планов работы	1,0
1.2. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0-4,0
1.6. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	0-2,0
Критерий 2. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по предметам в т.ч. во внеурочной деятельности, школьных и внешкольных олимпиадах, конкурсах, конференциях	
2.1. Значение среднего балла 9-классников по результатам государственной итоговой аттестации в сравнении с прошлым периодом: - ниже (0) на том же уровне $\pm 5\%$ (0,5) выше (1)	0-1,0
2.2. Доля учащихся, сдавших единый государственный экзамен по выбору, от числа выпускников ОУ, участвовавших в едином государственном экзамене, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне $\pm 5\%$ (0,5) выше (1)	0-1,0
2.3. Значение среднего рейтинга у выпускников по результатам ЕГЭ, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне $\pm 5\%$ (0,5) выше (1)	0-1,0
Критерий 3. Продуктивность реализации программы развития учреждения.	
3.1. Доля сотрудников, формирующих свой портфолио в т. ч. в электронном виде, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-3,0
3.2. Наличие нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых заместителем. Разработка программ воспитания по направлениям.	2,0
3.3. Педагогами, курируемыми заместителем, разработаны методические пособия, рекомендации, сценарии восп. мероприятий.	1,0
3.4. Количество выступлений, открытых мероприятий (мастер-классов), проведенных курируемыми заместителем педагогами, в сравнении с предыдущим периодом: <ul style="list-style-type: none"> • на прежнем уровне • выше 	1,0 1,5
Критерий 4. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	
4.1. В школе создана и постоянно модернизируется система мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществляется обратная связь.	0-3,0
4.2. План внутришкольного контроля выполнен: менее, чем на 70 % (-3) не менее, чем на 70 % (1) на 100% (3)	-3,0-3,0
4.3. Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.).	0-1,0
4.5. Выполнение плана диагностических мероприятий воспитательной направленности: - не менее, чем на 70% - на 100%	0,5 1,0

4.6. План воспитательной работы выполнен:	0,5
<ul style="list-style-type: none"> • не менее, чем на 70 % • на 100% 	1,0
Критерий 5. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся, рубежного контроля.	
5.1. Своевременно рассмотрены и утверждены материалы рубежного контроля (тесты) и/или промежуточной (итоговой) аттестации	0-2,0
5.2. Своевременно подготовлены и утверждены расписания рубежного контроля (тесты) и/или промежуточной (итоговой) аттестации	0-1,0
5.3. Своевременно сформирован и утвержден состав экзаменационных комиссий промежуточной (итоговой) аттестации	0-1,0
5.4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по поводу процедур и организации переводной (итоговой) аттестации	0-2,0
Критерий 8. Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемым заместителем направлениям	
8.1. Доля учащихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в различных внешних конкурсах в сравнении с предыдущим периодом:	1,0
<ul style="list-style-type: none"> • на прежнем уровне • выше 	1,5
8.2. Наличие призовых мест участия ОУ в различных внешних конкурсах:	1,0
<ul style="list-style-type: none"> • Районного уровня • Областного уровня • Федерального уровня • Международного уровня 	2,0 3,5 5,0
8.3. Наличие коллективных творческих дел школьного уровня	1
8.4. Участие в мероприятиях и акциях воспитательной направленности:	1
<ul style="list-style-type: none"> • Районного уровня • Областного уровня • Федерального уровня 	2 3
8.5. Проведение мероприятий воспитательной направленности:	2
<ul style="list-style-type: none"> • Районного уровня • Областного уровня • Федерального уровня 	3 5
Критерий 9. Качество реализации в учреждении программы повышения квалификации классных руководителей	
9.1. Доля классных руководителей, использующих активные методы (КТД, проектные, портфолио класса и др.) в работе с классом, в сравнении с предыдущим периодом:	1,0
<ul style="list-style-type: none"> • на прежнем уровне • выше 	1,5
9.2. Участие классных руководителей в проведении семинаров, круглых столов, конференций воспитательной направленности:	0,5
- школьного уровня	1,0
- районного уровня	3,0
- областного уровня	
9.3. Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах, в сравнении с предыдущим периодом:	1,0
<ul style="list-style-type: none"> • на прежнем уровне • выше 	1,5

9.4. Наличие призеров в конкурсах педагогического мастерства среди курируемых педагогов	2 3 5
<ul style="list-style-type: none"> • Районного уровня • Областного уровня • Федерального уровня 	
Критерий 10. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством воспитания в учреждении	
10.1. Доля родителей, удовлетворенных возможностями внеурочного образовательного пространства для развития учащихся, в сравнении с предыдущим периодом:	1,0 1,5
<ul style="list-style-type: none"> • на прежнем уровне • повысилась 	
10.2. Отсутствие обоснованных жалоб родителей курируемых классов по поводу неразрешенных заместителем конфликтных ситуаций	1,0
10.3. Отсутствие жалоб классных руководителей на стиль и качество взаимодействия с заместителем директора	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	100

Показатели эффективности деятельности труда социального педагога

Критерии, показатели	Максимально возможные баллы
Критерий 1. Позитивные результаты деятельности работы социального педагога	
1.1 Своевременное и качественное ведение документации по банку данных детей, охваченных различными видами контроля.	3,0
1.2. Положительная динамика числа учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, по сравнению с предыдущим периодом	3,0 1,0
<ul style="list-style-type: none"> • уменьшилось; • осталось неизменным 	
1.3. Положительная динамика числа учащихся, составляющих «группу риска»	3,0
1.4. Количество преступлений и правонарушений, совершённых учащимися:	2,0 1,0
<ul style="list-style-type: none"> • уменьшилось • осталось неизменным 	
1.5. Доля учащихся из «группы риска», посещающих кружки, секции, клубы по интересам:	1,0 2,0 3,0
<ul style="list-style-type: none"> • 50% • 50%-75% • 76-100% 	
1.6. Ведение портфолио	0-3,0
Критерий 2. Ведение методической и инновационной деятельности	
2.1. Наличие методических разработок, материалов, в том числе с использованием цифровых образовательных ресурсов, пользующихся спросом у коллег	3,0
2.2. Наличие проведённых (количественно и качественно) мероприятий по профилактике правонарушений совместно с социальными партнёрами различного уровня.	3,0

2.3. Проведение в ОУ мероприятий по формированию ЗОЖ (не реже 1 раза в месяц)	2,0
2.4. Участие специалиста в подготовке и проведении выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • районного уровня • областного уровня 	1,0 2,0 3,0
2.5. Участие учащихся, подготовленных специалистами, в конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • муниципального уровня • городского уровня ; 	1,0 2,0 3,0
2.6 Ведение просветительской и профилактической работы с родителями	1,0
2.7. Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах, на Интернет-сайтах.	3,0
2.8. Степень общественного участия - личное участие специалиста в различных мероприятиях(спортивного, духовного, культурно-развлекательного и иного характера), где защищается честь школы, проявляя собственную инициативу в интересах коллектива школы.	0-3,0
2.9. Количество тематических лекториев для родителей, организованных специалистом в сравнении с предыдущим периодом: - на прежнем уровне - выше	2 3
Критерий 3. Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда специалиста	
3.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	1.0
3.2. Эффективная организация работы по оказанию консультативной и практической помощи педагогам и классным руководителям по соответствующим направлениям деятельности.	0 -2,0
3.3 Доля родителей, удовлетворенных качеством работы социального педагога: - 75-90% родителей - 91-100% родителей	2,0 3,0
3.4. Доля педагогов, удовлетворенных качеством работы социального педагога: - 75-90% педагогов - 91-100% педагогов	2,0 3,0
3.5. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы специалиста	1,0
3.6. Наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы специалиста.	-1,0
3.7 Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога-психолога со стороны родителей.	1,0
3.8. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	50,0