

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа имени С.Е.Кузнецова с. Чемодановка
(МБОУ СОШ им. С.Е.Кузнецова с. Чемодановка)

Принято
общим собранием
трудового коллектива
МБОУ СОШ им. С.Е.Кузнецова
с. Чемодановка
Протокол № 8
от 16.12. 2014 г.



Утверждаю
Директор школы Пугачева Е.В.
Приказ № 163 от 14.12. 2014 г.

Согласовано
с профсоюзным комитетом
Председатель профсоюзного
комитета Ки Кильчанова Г.И.
Протокол № 5
от 16.12. 2014 г.

Утверждено
Управляющим советом школы
Протокол № 8 от 14.12.2014
Председатель Управляющего
совета Л Лисенкова С.В.

Принято
общим собранием
трудового коллектива
МБОУ СОШ им. С.Е.Кузнецова
с. Чемодановка
Протокол № 8
от 16.12. 2014 г.

Положение
о системе стимулирования труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы имени
С.Е.Кузнецова с. Чемодановка

(восьмая редакция)

I. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ им. С.Е.Кузнецова с. Чемодановка (6 редакция), утвержденного приказом № 2 от 15.01.2014, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Бессоновского района, утвержденным Постановлением Главы администрации Бессоновского района от 16 декабря 2008 года № 1387 с изменениями, утвержденными Постановлением Главы администрации Бессоновского района от 28.10.2009 года № 1557, 11.08.2011 года № 825, Закона Пензенской области от 23.11.2012 года №2311-ЗПО «О внесении изменений в Закон Пензенской области «Об установлении региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности в Пензенской области на 2012 год»

2. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования труда работников общеобразовательного учреждения, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения эффективности и качества выполняемых работ.

3. Стимулирующие выплаты работникам общеобразовательного учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения и составляют 30% от общего фонда оплаты труда работников учреждения.

4. Система выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя:

4.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты выполняемой работы (бальная система начисления).

4.2. Единовременные выплаты стимулирующего характера за результаты выполнения особо важных и срочных работ.

4.3. Премии, связанные с определенными событиями в жизни сотрудника учреждения и профессиональным праздником.

4.4. Материальная помощь.

5. Размер стимулирующих выплат может быть снижен или не выплачен работнику за определенный период согласно приказу директора при условии ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, нарушения трудовой и исполнительской дисциплины.

6. При наличии у работника дисциплинарного взыскания в течение отчетного периода работы, стимулирующие выплаты не производятся.

7. Увольнение сотрудника отменяет стимулирующие выплаты.

8. Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному персоналу допускаются при соблюдении нормативного соотношения фонда оплаты труда педагогических работников и фонда оплаты труда административно-хозяйственного персонала.

9. Стимулирующие выплаты производятся в дни, установленные для выплаты заработной платы работникам учреждения.

II. Условия премирования и установления стимулирующих выплат.

1. Стимулирующие выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты выполняемой работы устанавливаются на основании данных мониторинга исполнения показателей результативности работы сотрудника учреждения, определенных в оценочном листе (самооценка деятельности сотрудником и оценка деятельности сотрудника комиссией, утвержденной приказом директора школы на основании решения общего собрания трудового коллектива):

Оценочный лист педагогического персонала

№	Показатели результативности	Размеры выплат	Самооценка деятельности учителя	Оценка деятельности учителя комиссией
Переход на новые образовательные стандарты				
1	Положительная динамика участия в реализации сетевых программ и в дистанционных формах обучения			
1.1.	Положительная динамика привлечения учащихся к использованию возможностей дистанционного обучения, или,	3		
1.2.	Положительная динамика участия учащихся и педагога в сетевых образовательных программах, или	4		
1.3.	Самостоятельная разработка и использование педагогом дистанционных образовательных программ, интернет-проектов.	6		
2	Повышение уровня реализации программ профильного обучения:			
2.1.	Внедрение педагогом существующих программ элективных предпрофильных и профильных курсов, или	1		
2.2.	Авторская разработка и реализация элективных предпрофильных курсов и модулей, или	3		
3	Обеспечение эффективной занятости обучающихся во внеурочное время			
3.1	Организация работы предметных недель и вовлечение в них свыше 15 учащихся. либо не менее 5 учащихся, не задействованных до этого в работе секций, кружков, клубов и др.	2		
3.2.	Организация работы предметных кружков, секций по интересам и т.п. и вовлечение в них свыше 15 учащихся. либо не менее 5 учащихся, не задействованных до этого в работе секций, кружков, клубов и др.	5		
3.3.	Увеличение удельного веса проектных, индивидуальных и групповых видов деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах, социально-значимых общественных акциях (волонтерство и др.) в сравнении с предыдущим периодом до 30%	5		
4	Положительная динамика и результативность вовлечения учащихся в участие в предпринимательских и инновационных проектах («Обучение через предпринимательство», «Здоровье. Творчество. Выбор.», «Инновации и предпринимательство» и др.)			
4.1	Положительная динамика вовлечения обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях и др.			
4.2	- На уровне образовательного учреждения, - На муниципальном уровне, - На региональном и федеральном уровне, или Результативность участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях и др. (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами):	1		
		2		
		3		
		3		
		6		
	- На муниципальном уровне, - На региональном уровне, - Федеральном и международном уровне	8		
		10		
5	Система поддержки талантливых детей			

5.1.	Обеспечение эффективной работы по подготовке победителей и призеров: В предметных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах - на муниципальном уровне - на региональном уровне - федеральном и международном уровне.	Очно: 1 место - 4 2 место- 3 3 место - 2 Заочно - 1 Очно: 1 место - 8 2 место- 6 3 место - 4 Заочно - 2 Очно: 1 место - 15 2 место – 10 3 место – 8 Заочно - 3		
5.2.	В спортивных соревнованиях, эстафетах, походах и т.д. - на муниципальном уровне - на региональном уровне - федеральном и международном уровне	1 место - 3 2 место - 2 3 место – 1 1 место - 5 2 место – 4 3 место - 2 1 место - 10 2 место – 8 3 место – 5		
5.3	Наличие авторских публикаций учащихся - на уровне образовательного учреждения - на муниципальном уровне - на региональном уровне - федеральном и международном уровне	1 2 3 4		
6	Организация планомерного выявления способных (талантливых, одаренных) детей и выстраивание для них индивидуальной траектории развития:			
6.1.	Создание и планомерное ведение базы данных способных (талантливых, одаренных) детей (по соответствующим профилю деятельности педагога направлениям), или	8		
6.2	Наличие индивидуального маршрута, определяющего ступени их роста (не менее 60% от числа выявленных детей)	4		
7	Положительная динамика результативности работы летней (зимней) школы для одаренных детей:			
7.1	Участие учащихся и педагога в работе летней (зимней) школы для одаренных детей, или	3		
7.2	Самостоятельная разработка и использование педагогом образовательных программ и проектов работы летней (зимней) школы для одаренных детей	8		
8	Положительная динамика и результативность вовлечения учащихся в участие в реализацию приоритетных проектов, определяемых учредителем, коллективом школы («Школа Архимеда», «Шахматная школа», «Танцующая школа» и др.):			
8.1	-положительная динамика вовлеченности школьников в реализацию проектов по сравнению с предыдущим периодом (численность задействованных участников; число разработанных проектов, сопровождаемых педагогом, наличие бонусов, сертификатов и др.)	2		

8.2.	Результативность участия учащихся в конкурсах, форумах, конференциях и др. (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами): - На муниципальном уровне, - На региональном - На федеральном уровне.	3 5 7		
Совершенствование учительского корпуса				
9	Результативность участия педагога в экспериментальной деятельности и научно-исследовательской деятельности (участие в работе экспериментальных площадок, творческих мастерских, тьютерской деятельности и др.): - на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне, - на региональном и федеральном уровне	4 5 6		
10	Результативность участия педагога в научно-методической деятельности (участие в научно-практических конференциях, разработка учебно-методических и научных пособий, диссертационных исследований и локальных актов, проектов, программ, публикаций: - на уровне образовательного учреждения - на муниципальном уровне, или - на региональном - федеральном уровне	3 4 6 8		
11	Эффективное применение педагогом современных образовательных технологий (включая информационно-коммуникационные) в процессе обучения и воспитания:			
11.1	- использование педагогом собственных методических разработок уроков с использованием интерактивного комплекса, проектной технологии, технологии сотрудничества и других;	3		
11.2	- использование педагогом собственных методических разработок воспитательных мероприятий с использованием ИКТ, проектной технологии, технологии сотрудничества и других	2		
11.3	- использования личного сайта или сайта школы при работе с детьми и родителями	3		
12	Качество методической и инновационной работы профессиональной деятельности учителя			
12.1	Выступление на педагогических советах: -обобщение и распространение собственного опыта (совершенствование учительского корпуса) -представление инновационных педагогических технологий	1		
12.2	Открытые уроки по актуальным проблемам образования – за каждый урок - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень	4 6 8		
12.3	Выступление на семинарах по актуальным проблемам образования (совершенствование учительского корпуса): - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень *федеральный уровень	1 2 3 5		
13	Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, соревнованиях:			
13.1	- личное участие педагога в профессиональных конкурсах: - на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне, - на региональном уровне, - федеральном и международном уровне, или	3 5 10 15		
13.2	- наличие призового места в профессиональных конкурсах: - на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне, - на региональном уровне, - федеральном и международном уровне	5 10 15 20		
14	Результативность оказания помощи в подготовке других педагогов для участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях: -на уровне образовательного учреждения	1		

	- на муниципальном уровне, - на региональном уровне, - федеральном и международном уровне	2 3 4		
15	Результаты общественного признания педагогической деятельности учителя – родителями, общественными организациями, местным сообществом (подтверждается результатами социологических опросов, анкетирования, рейтингования; наличием грамот, дипломов, благодарственных писем и др.): •на уровне образовательного учреждения, •на муниципальном уровне, •на региональном уровне, •федеральном *международном уровне	3 3 4 5 6 7		
16	Эффективность установления педагогом социально-педагогического партнерства при организации профессиональной деятельности:			
16.1	- наличие программ, проектов, планов совместной работы с социальными партнерами, или	2		
16.2	- наличие реализованных за отчетный период программ, проектов, планов совместной работы с социальными партнерами	4		
17	Участие педагога в организации школ молодого учителя, наставничества, программы мастер-классов и др.: - на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном и региональном уровне	3 4		
18	Работа педагога в экспертных комиссиях различного уровня • школьного • муниципального • регионального	3 4 6		
Изменение школьной инфраструктуры				
19	Вклад педагога в оформление кабинета, учебно-производственной мастерской, учебной лаборатории и др.:			
19.1.	- оформление интерьера кабинета в соответствии с современными требованиями;	2		
19.2	- использование ресурсов кабинета в учебно-воспитательном процессе	3		
Сохранение и укрепление здоровья школьников				
20	Эффективность работы педагога по программе ЗОЖ:			
20.1	– положительная динамика зафиксированных личных достижений обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;	2		
20.2	– положительная динамика вовлечения детей в спортивно-массовые мероприятия по сравнению с предыдущим периодом;	2		
20.3	– снижение числа обучающихся, имеющих вредные привычки, по сравнению с предыдущим периодом;	2		
20.4	– положительная динамика вовлечения родительской общественности в оздоровительные программы, мероприятия по сравнению с предыдущим периодом	3		
20.5	– положительная динамика достижений обучающихся школы по легкой атлетике в районной команде	3		
20.6	– высокие достижения педагога согласно рейтингу учителей физической культуры по Бессоновскому району: – 1 место – 2 место – 3 место	3 2 1		
21	Эффективность участия педагога в региональном проекте «Школа здоровья» (участие в проведении ежегодного (весенний и осенний) мониторинга физической подготовленности учащихся по «Тестам Губернатора»:	2		
22	Эффективность работы педагога по созданию благоприятного психологического климата в классе в сравнении с предыдущим периодом (по данным мониторинга):			
22.1	- сформированность коммуникативных компетенций обучающихся (на основании оценки взаимоотношений детей в классном коллективе, взаимоотношений между учащимися и учителями, отсутствие обращений учащихся и родителей по поводу конфликтных ситуаций);	3		

22.2	- сформированность поликультурных компетенций обучающихся (на основании оценки взаимоотношений принадлежащих к различным национальностям, конфессиям детей)	3		
22.3	- повышение уровня информационной культуры обучающихся в целях социализации	1		
23	Эффективность работы педагога по организации каникулярного отдыха обучающимися:			
23.1	- посещаемость детьми школьных мероприятий в каникулярное время (не менее 70% детей)	2		
23.2	- мониторинг качества проводимых мероприятий (на основании результатов опросов детей, родителей)	2		
24	Эффективность работы педагога по организации деятельности по реализации программы «Совершенствование организации питания обучающихся» (охват обучающихся питанием): - не менее 80% - от 81% до 90% - от 91% до 100%	5 6 8		
25	Эффективность работы классного руководителя (педагога) с трудными подростками:			
25.1	- положительная динамика количества правонарушений и нарушений дисциплины по сравнению с предыдущим периодом (снижение правонарушений среди несовершеннолетних или их отсутствие)	3 3		
25.2	- положительная динамика вовлечения малоактивных учащихся, детей «группы риска» во внеучебную деятельность и общешкольные мероприятия по сравнению с предыдущим периодом;	3		
25.3	- положительная динамика количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете, по сравнению с предыдущим периодом;	4		
25.4	- положительная динамика количества учащихся, стоящих на учете в КДН и ПДН, по сравнению с предыдущим периодом	2		
25.5	- положительная динамика снижения пропусков без уважительной причины учащимися, состоящими на всех видах учета;	2		
25.6	- участие учителей в рейдах общественного патруля в вечернее время с целью снижения количества правонарушений			
Расширение самостоятельности школы				
26	Эффективность работы классного руководителя (педагога) по вовлечению родительской общественности в деятельность органов государственно-общественного управления школой:			
26.1	- высокий процент участия родителей в учебно-воспитательном процессе класса, школы (посещаемость родителями классных и общешкольных родительских собраний (не ниже 80% от общего числа обучающихся), активное участие родительской общественности в классных и общешкольных мероприятиях (не ниже 80% от общего числа обучающихся);	3 2		
26.2	- положительная динамика активности родительской общественности класса в деятельности Управляющего совета школы, Совета бабушек, Совета отцов, классного и школьного родительских комитетов, совета общественности и др. (по сравнению с предыдущим периодом)			
27	Эффективность работы классного руководителя (педагога) по организации деятельности органов детского самоуправления:			
27.1	положительная динамика социальной активности учащихся (трудовые десанты, волонтерство, социальные акции и др.) в организации жизнедеятельности: - класса; - школы; - микрорайона, населенного пункта	1 2 3		
27.2	- эффективное применение педагогом современных технологий, связанных с воспитательным процессом и качественное ведение соответствующей документации	4		
	Итого (баллы)			

Учитель (подпись):

/

Оценочный лист административно-хозяйственного персонала

Показатели результативности работы	Размер выплаты, Балл	Самооценка деятельности сотрудника	Оценка деятельности сотрудника комиссией
1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	10		
2. Безаварийная работа, обеспечение сохранности жизни и здоровья детей	15		
3. Обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ и ТС	10		
4. Качественное ведение документации отчетности и своевременное предоставление отчетности	15		
5. Дежурство на школьных мероприятиях в вечернее время	2		
6. Повышение читательской активности учащихся	10		
7. Создание и совершенствование электронной базы данных библиотечного фонда, качественная работа в системе БАРС	6		
8. Высокий уровень выполнения требования пожаро- и электробезопасности, охрана труда в помещениях и на территории ОУ	10		
9. Высокий уровень обслуживания учащихся и родителей, педагогов. Соблюдение культуры поведения. Отсутствие жалоб со стороны учащихся и родителей	15		
10. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	5		
11. Участие в организации опытно-экспериментальной деятельности членов коллектива школы	15		
12. Участие в сельскохозяйственных работах в целях обеспечения овощной продукцией школьной столовой	5		
13. Качественная работа по заведованию школьной столовой, гаражного помещения	10		
14. Качественная работа по поддержанию санитарных и гигиенических норм в туалетных комнатах	5		
15. Качественная уборка пришкольной территории в вечернее время и до учебных занятий	2		
16. Эффективность работы с электронной почтой и сайтом школы, электронным документооборотом	15		

1.1. Мониторинг исполнения показателей результативности сотрудника проводится 2 раза в год: июнь, декабрь.

1.2. Размер стимулирующих выплат по оценочным листам устанавливается в баллах.

1.3. Выплаты производятся ежемесячно в размерах, определенных по результатам мониторинга за предыдущее полугодие.

1.4. Размер стимулирующих выплат каждому сотруднику за период с января по июнь включительно и с июля по декабрь включительно определяется следующим образом:

- Производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого из сотрудников в рамках внутришкольного контроля за отчетный период.

- Суммируются баллы, полученные всеми работниками школы (общая сумма баллов).

- Размер стимулирующей части ФОТ, запланированной на отчетный период, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

- Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого сотрудника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому за отчетный период.

- Выплаты производятся ежемесячно, исходя из набранной суммы за отчетный период.

1.5. Отчетная документация, регламентирующая выплату стимулирующих выплат сдается работником в комиссию 1 раз в полугодие (июнь, декабрь). Работник сдает комиссии оценочный лист по установленной форме и портфолио с документацией, подтверждающей оценку своей деятельности. Комиссия создается приказом директора на основании решения

общего собрания трудового коллектива на один финансовый год. Комиссия проводит мониторинг исполнения показателей результативности профессиональной деятельности каждого сотрудника, рассматривает представленную документацию, оформляет протокол. Протокол подписывается всеми членами комиссии и представляется директору для издания приказа о начислении стимулирующих выплат. Непредоставление работником на рассмотрение комиссии оценочного листа с самооценкой своей деятельности и портфолио с документацией, подтверждающей оценку своей деятельности за отчетный период, влечет за собой исключение работника из протокола заседания комиссии, отсутствие оценки комиссией исполнения показателей результативности деятельности сотрудника и отсутствие начисления выплат стимулирующего характера за отчетный период.

2. Стимулирующие выплаты за результаты выполнения особо важных и срочных работ сотрудникам учреждения осуществляются согласно приказа директора школы за качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий администрации школы, руководства Управления образования Бессоновского района; за участие, организацию или проведение мероприятий:

школьный уровень – 5000 руб.

муниципальный, региональный уровень – 10000,00 руб.

федеральный уровень – 15000,00 руб.

2.1. Выплаты за результаты выполнения особо важных и срочных работ производятся единовременно по итогам выполнения данных работ.

3. Премии, связанные с определенными событиями в жизни сотрудника учреждения и профессиональным праздником производятся единовременно (при наличии лимитов):

- в связи с юбилейными датами 55 лет (для женщин), 60 лет (для мужчин) – 3000,00 руб.

- в связи с выходом на пенсию – 3000,00 руб.

- в связи с профессиональным праздником – сумма выплат определяется исходя из наличия остатка лимитов.

4. Материальная помощь выплачивается единовременно (при наличии лимитов):

- в связи с болезнью работника (длительное дорогостоящее лечение, операция)

- в связи со смертью близких родственников

- в связи с несчастным случаем (стихийное бедствие, пожар)

4.1. Основанием для выплаты материальной помощи служит решение комиссии, созданной приказом директора школы на основании решения общего собрания трудового коллектива.