




Согласовано
на заседании Совета
МБОУ Школа №3 г.о. Самара
Протокол № 4 от 21 декабря 2017 года
Председатель Совета
 Н.В.Шацкая

Утверждено
Приказ № 3-од от 9 января 2018 г.
Директор
МБОУ Школа №3 г.о. Самара
 И.Н. Коковина

Согласовано
Профсоюзным комитетом
МБОУ Школа №3 г.о.Самара
Председатель
 Е.В.Смирнова

Положение
о выплатах стимулирующего характера
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Школа №3 с углубленным изучением
предметов имени Героя Советского Союза В.И. Фадеева»
городского округа Самара

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности за результаты труда.

Положение разработано в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, утвержденной Постановлением Правительства Самарской области от 01.06. 2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных образовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Еди-

ной тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», с учетом 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, утвержденного приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 29-од.

Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников МБОУ Школа №3 г.о.Самара, экономии фонда оплаты труда.

Работникам могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячные надбавки за качество выполняемых работ и результативность труда из стимулирующего фонда оплаты труда,

единовременные поощрительные выплаты из экономии фонда оплаты труда.

2. Порядок распределения стимулирующего фонда работников

Размер стимулирующего фонда оплаты труда определяется в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области 01.06. 2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных образовательных учреждений».

Стимулирующий фонд учреждения распределяется следующим образом: не менее 83% - педагогическим работникам, не более 17% - административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу, включая не более 3% директору школы.

Ежемесячная надбавка заместителям руководителя по учебной, воспитательной и научно-методической работе устанавливаются на основе критериев эффективности (качества работы) руководителей образовательных учреждений, утвержденных Министерством образования и науки Самарской области.

Размер стимулирующих ежемесячных надбавок педагогическим работникам устанавливается приказом директора школы в соответствии с Критериями качества и результативности труда педагогических работников (Приложение 1).

Размер стимулирующих ежемесячных надбавок административному персоналу (за исключением заместителей руководителя по учебной, воспитательной и

научно-методической работе), педагогическим работникам (за исключением учителей и педагогов дополнительного образования), учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливается приказом директора школы в соответствии с Критериями качества труда прочего персонала (Приложение 2).

Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются учредителем.

Ежемесячные надбавки стимулирующего характера педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются дважды в год: в начале каждого учебного года по результатам труда за прошлый учебный год и в начале второго учебного полугодия по тем же результатам и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному времени.

Сотрудники, проработавшие в школе 4 месяца, вправе получать ежемесячные стимулирующие выплаты, предоставив лист самоанализа деятельности за прошедший период.

Ежемесячные надбавки стимулирующего характера прочему персоналу устанавливаются в начале каждого учебного года по результатам работы за прошлый учебный год.

Условиями для назначения выплат из стимулирующего фонда являются:

- стаж работы в должности не менее учебного полугодия в данной школе;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- для педагогов - наличие классного руководства или баллов по основанию «Позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся».

Стимулирующие выплаты могут быть снижены или отменены приказом директора в случае неисполнения работником обязанностей или правил внутреннего трудового распорядка, в случае получения травмы учащимся в зоне ответственности педагога, наличия обоснованной жалобы на действие (бездействие) работника.

3. Распределение стимулирующего фонда педагогических работников

Стимулирующий фонд педагогических работников распределяется по балльной системе в соответствии с Критериями качества и результативности труда педагогических работников (Приложение 1) между педагогическими работниками, осуществляющими образовательный процесс в соответствии с учебным планом.

Для определения ежемесячных выплат стимулирующего характера педагогическим работникам дважды в год, до 1 сентября и до 1 января составляется оценочный лист по итогам работы в прошлом учебном году (полугодии).

Процедура составления оценочного листа:

- ✓ Для получения стимулирующих выплат каждый педагог до 1 сентября должен предоставить самоанализ деятельности в соответствии с утвержденными критериями по результатам работы в прошлом учебном году (полугодии) и по форме, утвержденной приказом директора.
- ✓ Оценка профессиональной деятельности педагогов в соответствии с критериями ведется членами оценочной комиссии, созданной по приказу директора, в которую входят председатели методических объединений учителей, председатель профсоюзной организации, заместители директора, главный бухгалтер, директор школы.
- ✓ Оценка результатов профессиональной деятельности проводится на основании документов, материалов внутришкольного контроля образовательного процесса, мониторинга образовательных результатов, анкетирования учащихся и их родителей и др.
- ✓ Сроки работы комиссии с 1 сентября до 12 сентября и с 8 января до 12 января.
- ✓ В случае возникновения различий в самооценке и оценке комиссией, проводится согласование.
- ✓ Ознакомление педагогов с набранной суммой баллов по итогам самоанализа производится с 12 по 18 сентября и с 12 по 18 января.
- ✓ Результатом работы оценочной комиссии является сводный оценочный лист с баллами всех педагогических работников.

На основании данного оценочного листа, дважды в год до 21 сентября и 21 января издается приказ об утверждении стоимости одного балла и установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера педагогическим работникам на период с 1 сентября до 31 декабря и с 1 января по 31 августа.

Стоимость одного балла определяется простым делением стимулирующего фонда педагогических работников на суммарное количество баллов всех педагогов.

4. Поощрительные выплаты из экономии фонда заработной платы

Экономия фонда оплаты труда образуется вследствие неполного замещения отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по дру-

гим причинам.

Поощрительные выплаты из экономии фонда заработной платы могут быть установлены по следующим основаниям:

1. Своевременное, добросовестное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, нормативными правовыми актами – до 200% от должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом; до 300% от должностного оклада у прочего персонала.
2. Активное участие в реализации мероприятий, определенных планами работы Администрации городского округа Самара, Департамента образования, образовательной организации – до 200% от должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом; до 300% от должностного оклада у прочего персонала.
3. Выполнение работ высокой напряженности, интенсивности и ответственности (большой объем работ, качественное выполнение срочных работ, выполнение работ в рамках проведения общешкольных, районных, городских, областных и региональных мероприятий), выполнение заданий особой важности и срочности, обеспечение эффективности процесса обучения, воспитательной работы за счет использования современных образовательных технологий, участия в разработке и реализации инновационных творческих проектов и т.д. – до 200% от должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом; до 300% от должностного оклада у прочего персонала.
4. Соблюдение образовательной организацией финансовой дисциплины, своевременность расходования бюджетных средств, уплаты налогов; освоение новых программ – до 200% от должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом; до 300% от должностного оклада у прочего персонала.
5. Качественная подготовка школы, отдельных кабинетов к новому учебному году – до 200% от должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом; до 300% от должностного оклада у прочего персонала.
6. Положительные результаты деятельности за учебный период (четверть, полугодие,

учебный год) – до 300% от должностного оклада.

7. В связи с юбилейными датами со дня рождения (50 лет и далее через 5 лет) – 5 тысяч рублей.
8. В связи с профессиональным праздником «Международный день учителя» - до 5 тысяч рублей.

Единовременные выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно в пределах экономии фонда оплаты труда, а также из средств от реализации платных образовательных услуг.

Предложения о единовременных поощрительных выплатах могут быть поданы заместителями директора, главным бухгалтером по результатам работы вверенных им подразделений, директором в отношении заместителей директора, главного бухгалтера.

Предложения о поощрительных выплатах рассматриваются комиссией по назначению поощрительных выплат стимулирующего характера (далее – комиссия), состав которой утверждается приказом. Работой комиссии руководит председатель, протоколы ведет секретарь. Заседания комиссии являются правомочными, если на заседании присутствовали более 50% от состава комиссии. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовали более половины присутствующих. На основании протокола комиссии руководитель оформляется приказ о единовременной поощрительной выплате, ее конкретном размере.

Критерии качества и результативности труда педагогических работников

Критерии	Баллы
Позитивные результаты образовательной деятельности	
1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	1
2. Средний балл по предмету выше среднего балла в своей группе сложности в данном классе и/или имеет позитивную динамику	3
3. Соответствие не менее чем у 60% учащихся оценок за переводную промежуточную аттестацию и годовых оценок при отсутствии неудовлетворительных оценок за переводную промежуточную аттестацию	1
4. Отсутствие неудовлетворительных отметок на государственной итоговой аттестации за курс основного общего образования (<i>русский язык и математика - за каждый класс, предметы по выбору, при условии выбора не менее 20% обучаемых в параллели</i>)	4
5. Отсутствие выпускников, не преодолевших порога на государственной итоговой аттестации за курс среднего общего образования (<i>русский язык и математика - за каждую группу, другие предметы, при условии выбора не менее 20% обучаемых в параллели</i>)	4
6. Наличие не менее 2-х выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов	4
7. Наличие в классе (группе) 5 человек, верно выполнивших более 90% заданий РКР или ВПР	2
8. Освоение образовательной программы всеми учащимися 1-х классов	2
Позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся	
9. Достижения учащихся во Всероссийской предметной олимпиаде <i>школьный уровень (победитель/призер)</i> <i>городской уровень (победитель/призер)</i> <i>региональный уровень (победитель/призер)</i> <i>всероссийский уровень (призер)</i>	1/0,5 5/4 7/6 10
10. Достижения учащихся в других очных олимпиадах различного уровня <i>школьный уровень (победитель/призер)</i> <i>уровень выше школьного (победитель/призер)</i>	1/0,5 2/1
11. Достижения учащихся в конференциях по предмету <i>1 этап (участник/победитель)</i> <i>2 этап (победитель/призер)</i> <i>3 этап (победитель/призер)</i> <i>4 этап (победитель/призер)</i>	0,5/1 3/2 5/4 7/6
12. Достижения учащихся в творческих и интеллектуальных конкурсах, фестивалях, праздниках	

1 этап (победитель, призер)	1
2 этап (победитель/призер)	2/1,5
3 этап (победитель/призер)	3/2,5
4 этап (победитель/призер)	4/3,5
5 этап (победитель/призер)	5/4,5
13. Достижения школьных команд в спортивных соревнованиях	
победитель/призер в районных соревнованиях	2/1
победитель/призер в городских соревнованиях	3/2
победитель/призер в соревнованиях более высокого уровня	4/3
14. Наличие социальных проектов учащихся, выполненных под руководством учителя	4
15. Успешная защита индивидуального проекта учащимися	4
16. Публикация работы обучающегося в периодических изданиях, сборниках, выполненных под руководством учителя	1
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	
17. Высокий процент охвата обучающихся класса горячим питанием (90% в начальной школе в 1 смену, 80% - во вторую смену, 70% - в 5-8 классах, 50% в 9-11 классах в среднем за год)	3
18. Достижения класса в конкурсах, соревнованиях	
победитель/призер школьного уровня	2/1
победитель/призер городского уровня	3/2
победитель/призер более высокого уровня	4/3
19. Высокий уровень проведения классом открытого мероприятия	2
20. Организация и проведение физкультурно-массовых, спортивных мероприятий или мероприятий, направленных на обеспечение здорового образа жизни в классе	2
21. Выполнение учащимися класса требований по соблюдению делового стиля в одежде (форма)	1
22. Участие классного коллектива во всех общешкольных мероприятиях	2
23. Эффективная работа с социально неблагополучными семьями	2
24. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	3
Повышение эффективности педагогического труда, профессиональная компетентность педагогического работника	
25. Качественная подготовка и проведение общешкольного мероприятия, включенного в план работы школы	2
26. Участие в профессиональных конкурсах	
школьный (участие/призовое место)	2/5
городской (участие/призовое место)	6/10
региональный (участие/призовое место)	10/20
всероссийский (заочное участие)	5
27. Представление собственного педагогического опыта (выступление на конференциях, форумах, семинарах, подготовка мастер-классов)	

<i>школьный уровень</i>	2
<i>районный уровень</i>	3
<i>городской уровень</i>	4
<i>региональный и выше</i>	5
28. Наличие публикации учителя <i>в научно-методических изданиях на интернет-ресурсах</i>	5 1
29. Наличие наград <i>Почетная грамота, диплом или благодарственное письмо ор- ганов управления образования, органов государственной и му- ниципальной власти, губернатора, Главы города</i> <i>Звание «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения», почетная грамота Министерства об- разования РФ</i>	4 5
30. Активное участие в работе проектной площадки, творческой группы, лаборатории	2
31. Методическое наставничество	3
32. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	3

Критерии качества труда прочего персонала

Главного бухгалтера, бухгалтера:		
Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	баллы
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Отсутствие кредиторских просроченных задолженностей, отсутствие остатков бюджетных средств на счетах учреждения на конец отчетного периода по вине ответственного лица.	1
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок контролирующих органов по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	1
	3. Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности и запрашиваемой информации.	1
	4. Отсутствие случаев необоснованного формирования кредиторской задолженности (заключение договоров, контрактов в отсутствие лимитов, либо несвоевременное освоение доведенных лимитов).	1
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	5. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1
	6. Сохранность материальных ценностей, оборудования, экономное расходование расходных материалов.	1
	7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны любых участников образовательного процесса.	1

Заместителя директора по АХР, контрактного управляющего:		
Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	баллы
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам административно-хозяйственной деятельности.	1
	2. Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности и запрашиваемой информации.	1
	3. Отсутствие случаев необоснованного формирования кредиторской задолженности (заключение договоров, контрактов в отсутствие лимитов, либо несвоевременное освоение доведенных лимитов).	1
Эффективная организация охраны	4. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части охраны труда и здоровья детей (в рамках функцио-	1

жизни и здоровья	нальных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	
	5. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся.	1
	6. Создание и совершенствование необходимых условий для безопасности жизни и здоровья участников образовательного процесса.	1
	7. Отсутствие нарушений требований СанПиН, правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1
	8. Отсутствие травматизма воспитанников и сотрудников.	1
	9. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	1
	10. Сохранность материальных ценностей, оборудования, экономное расходование расходных материалов.	1
	11. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны любых участников образовательного процесса.	1
Секретаря руководителя:		
Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	баллы
Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок в рамках должностных обязанностей.	1
	2. Отсутствие зафиксированных случаев неактуального и недостоверного состояния базы данных, в том числе АСУ РСО.	1
	3. Сохранность материальных ценностей, оборудования, экономное расходование расходных материалов.	1
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1
	5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны любых участников образовательного процесса.	1
Специалиста по кадрам:		
Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	баллы
Эффективная организация использования материально-технических, финансовых, административных и кадровых ресурсов	1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок в рамках должностных обязанностей.	1
	2. Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности и запрашиваемой информации.	1
	3. Отсутствие обоснованных претензий в части документационного обеспечения кадровой работы в школе.	1
	4. Отсутствие зафиксированных случаев неактуального и недостоверного состояния базы данных, в том числе АСУ РСО, ПФ РФ, БАРС в рамках своих должностных обя-	1

	занностей	
	5. Эффективность работы по соблюдению трудовой дисциплины и правил трудового распорядка в организации	1
	6. Эффективность работы по устранению текучести кадров (анализ движения кадров и участие в разработке мероприятий по устранению их текучести)	1
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	7. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части охраны труда и здоровья работников школы (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	1
	8. Эффективность работы по соблюдению трудовой дисциплины и правил трудового распорядка в организации	1
	9. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда.	1
	10. Сохранность материальных ценностей, оборудования, экономное расходование расходных материалов.	1
	11. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны любых участников образовательного процесса.	1
Библиотекаря:		
Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	баллы
Эффективная организация использования материально-технических ресурсов	1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок в рамках должностных обязанностей.	1
	2. Соблюдение сроков проверки фонда и предоставления документации	1
	3. Качественная разработка/актуализация программ, положений и других	1
	4. Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности (текущей, квартальной, годовой), запрашиваемой информации, выполнения поручений администрации.	1
	5. Сохранность материальных ценностей, оборудования, экономное расходование расходных материалов.	1
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	6. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1
	7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны любых участников образовательного процесса.	1

Инженера:		
Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	баллы
Эффективная организация ис-	1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам административно-хозяйственной	1

пользования материально-технических и финансовых ресурсов	деятельности в рамках должностных обязанностей.	
	2. Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности и запрашиваемой информации.	1
	3. Создание и совершенствование необходимых условий для работы с электронным оборудованием участников образовательного процесса.	1
	4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1
	5. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	1
	6. Сохранность материальных ценностей, оборудования, экономное расходование расходных материалов.	1
	7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны любых участников образовательного процесса.	1

Дворника:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	баллы
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам административно-хозяйственной деятельности в рамках должностных обязанностей.	1
	2. Отсутствие нарушений содержания пришкольной территории в соответствии с требованиями СанПиН.	1
	3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны любых участников образовательного процесса.	1

Лаборанта:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	баллы
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам административно-хозяйственной деятельности в рамках должностных обязанностей.	1
	2. Отсутствие замечаний по содержанию оборудования после проведения лабораторных, практических, демонстрационных работ.	1
	3. Эффективность участия в расширении материальной базы обслуживаемого кабинета (кабинетов).	1
	4. Сохранность материальных ценностей, оборудования, экономное расходование расходных материалов.	1
	5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны любых участников образовательного процесса.	1

Вахтёра:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	баллы
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Отсутствие правонарушений действий (или бездействие) при предотвращении чрезвычайных и непредвиденных ситуаций в фойе школы.	1
	2. Эффективность контроля технического состояния имущества школы, расположенного на входе и в фойе (взломанные/ сломанные двери, окна, замки и др).	1
	3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны любых участников образовательного процесса.	1

Рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	баллы
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам административно-хозяйственной деятельности в рамках должностных обязанностей.	1
	2. Отсутствие аварийных ситуаций, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействий) по обслуживанию инженерной инфраструктуры	1
	3. Сохранность материальных ценностей, оборудования, экономное расходование расходных материалов.	1
	4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны любых участников образовательного процесса.	1

Уборщика служебных помещений:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	баллы
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1. Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам административно-хозяйственной деятельности в рамках должностных обязанностей.	1
	2. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1
	3. Сохранность материальных ценностей, оборудования, экономное расходование расходных материалов.	1
	4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны любых участников образовательного процесса.	1