

ПРИНЯТО

Советом трудового коллектива

Протокол № 5 от 01.11.2019г.

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников

 О.Н. Грачева

УТВЕРЖДАЮ


Директор МБУ «Школа № 70»
О.Б. Жигулевцева
Приказ от 01 ноября 2019г. № 148/5-од

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулировании труда и порядке установления доплат и надбавок работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Школы с углубленным изучением отдельных предметов №70»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений от 01.06.2006г. № 60 в (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006г., от 27.07.2007г., от 11.06.2008г. № 201, от 29.10.2010г. № 563, от 14.04.2011г. № 119, от 26.05.2011г. № 204, от 12.10.2011г. № 578, от 27.10.2011г. № 702, от 03.02.2012г. № 38, от 25.09.2012г. № 475, от 12.12.2012г. № 739, от 21.03.2013г. № 107, от 22.01.2014г. № 25, от 17.02.2014г. № 79, от 31.12.2015г. № 917, от 02.02.2018г. № 57) с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009г. № 485 (ред. 25.10.2012г.), № 201 Регламентом, утвержденным приказом Министерства образования и науки Самарской области от 14.07.2008г. № 113, Постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013г. № 107, Постановлением Правительства Самарской области от 08.12.2017г. № 798, от 06.03.2019г. № 121, от 16.04.2019г. № 237 и других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2. Стимулирующий фонд формируется в размере не более 18,24% от фонда оплаты труда работников и включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 10% от стимулирующего фонда.

1.3. Стимулирующий фонд включает:

- доплаты педагогическим работникам за качество обучения и воспитания, за создание условий для сохранения здоровья учащимся;
- доплаты и надбавки стимулирующего характера штатным работникам образовательного учреждения;
- премии.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются работникам по итогам предыдущего учебного года. Стимулирующие выплаты снимаются на основании приказа директора школы в связи с изменением характера работы, объема нагрузки и других правоустанавливающих обязательств, а также при наложении дисциплинарного взыскания на работника. О прекращении стимулирующих выплат по соответствующему критерию издается приказ директора по школе, в котором указываются размер и сроки снятия стимулирующих выплат.

2. Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения.

2.1. Критерии и размеры стимулирующих выплат:

Основание для премирования	№ п/п	Критерии	Баллы					
			3	2	1	0		
<i>Позитивные результаты образовательной деятельности</i>	1	Доля неуспевающих учащихся	отсутствует	снижается	остаётся на том же уровне	повышается		
	2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету	выше значения, заданного задачами ОУ на учебный год	соответствует значению, заданному задачами ОУ на учебный год	ниже значений, заданных задачами ОУ на учебный год, но имеет положительную динамику	ниже значений, заданных задачами ОУ на учебный год, имеет отрицательную динамику		
	3	Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой аттестации (ЕГЭ, ОГЭ) по русскому языку и математике, ВПР	отсутствуют					
	4	Наличие выпускников по предмету, получивших по итоговой аттестации в форме: ОГЭ – 90 % баллов, ЕГЭ – 80 баллов и более	Наличие (за каждого выпускника)					
	5	Доля выпускников, сдающих экзамен в форме ЕГЭ, ОГЭ, ВПР	90 - 100% 5 баллов	40 -89% 3 балла	10-39% 2 балла	ниже 10% 1 балл		
	6	Результаты выпускников, получивших на ЕГЭ, ОГЭ, ВПР баллы, выше среднего по городу	От 10 и более - 15 баллов	От 6 до 9 – 10 баллов	От 1 до 5 - 5 баллов			
	7	Отсутствуют замечания по ведению школьной документации	Отсутствие – 10 баллов					
	8	Распространение пед. опыта в проведении семинаров, выставок (очно)	Федеральный и региональный уровень – 15 баллов	Городской уровень – 10 баллов	Школьный уровень – 3 балла			
	9	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства	Международный, российский (за каждый проект)	Региональный, городской (за каждый проект)	Участие в долгосрочном проекте (за каждый проект)			
			очное	40 баллов			20 баллов	10 баллов
			заочное	3 балла				
10	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.	отсутствие						
<i>Позитивные результаты внеурочной деятельности</i>	11	Наличие призеров олимпиад, различных уровней (очное участие)	Международный – 50 баллов; Российский – 30 баллов; Региональный - 20 баллов; Городской – 10 баллов; <i>(за каждого победителя)</i>					

<i>обучающихся</i>	12	Наличие призеров олимпиад и интеллектуальных конкурсов (дистанционное участие)	1-11 классы – 0,5 балла (не более 30 баллов); (за каждого победителя)			
<i>Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся</i>	13	Наличие призеров конференций различных уровней	Международный, российский – 30 баллов; Региональный - 20 баллов; Городской – 10 баллов; (за каждую работу)			
	14	Наличие призеров соревнований, конкурсов, фестивалей различных уровней	Международный, российский (за каждый конкурс или соревнование) – 5 баллов	Региональный, городской (за каждый конкурс или соревнование) – 3 балла	Районный (за каждый конкурс или соревнование) – 2 балла	
	15	Наличие публикаций работ обучающихся или учителей в периодических изданиях, сборниках и на сайтах (в зависимости от уровня)	По 1 баллу за каждую публикацию, Учитель до 10 баллов, обучающиеся до 5 баллов			
<i>Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)</i>	16	Организация горячего питания (классному руководителю)	охват 81-100% учащихся – 15 баллов	Охват 70-80% Учащихся – 10 баллов	Охват от 50-69 % - Учащихся – 5 баллов	
	17	Доля учащихся, состоящих на учете в КДН или ВШУ	Отсутствует, наличие 1-2 человека, но снижение по сравнению с прошлым годом	наличие 3х и более человек, но снижение по сравнению с прошлым годом		
	18	Количество пропусков учащимися без уважительной причины	отсутствие			
	19	Соответствие внешнего вида учащихся единым требованиям по школе	Отсутствие замечаний по поводу внешнего вида			
<i>Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий</i>	20	Сложность работы классного руководителя				
		во вновь созданном классном коллективе и выпускных классах	наличие - 10 баллов			
		в общеобразовательном классе	наличие - 10 баллов			
	21	Личное участие учителя в разработке, модификации и реализации учебных программ и элективных курсов	Учитель разработал или модифицировал программу, разработал комплект контрольно-измерительных и методических материалов – 5 баллов	Учитель содержательно модифицировал программу – 3 баллов		
22	Участие учителей в общественных делах, в том числе городском МО	Организация общественных дел (за каждое мероприятие 5 баллов)				

<p>Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</p>	<p>23 за эффективность работы по охране труда, соблюдения техники безопасности в учреждении и отсутствие замечаний по учету, хранению товарно-материальных ценностей;</p> <p>24 за расширение зоны обслуживания, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений;</p> <p>25 за отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода и эффективность экономических расчетов и расходования бюджетных средств.</p> <p>26 за отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности;</p> <p>27 уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом);</p> <p>28 за эффективную организацию работы читального зала;</p> <p>29 за результативность организации массовых мероприятий и оформления тематических выставок.</p> <p>30 за эффективность работы с базой данных педагогов и учащихся, организацию кадровой работы учреждения и работу с приказами по основной деятельности;</p> <p>31 за качество ведения протоколов педсоветов и совещаний при директоре;</p> <p>32 за отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей.</p> <p>33 за качество подготовки школы к новому учебному году;</p> <p>34 за выполнение заявок по устранению технических неполадок со стороны педагогов, заведующих кабинетами и других работников учреждения.</p> <p>35 за отсутствие обоснованных жалоб в своевременности и качестве выполнения задания;</p> <p>36 за содержание автомобиля в технически исправном состоянии и обеспечение безаварийной и бесперебойной работы автотранспорта;</p> <p>37 за фактическую экономию топлива;</p> <p>38 за эффективность работы с архивов;</p> <p>39 за эффективность работы школьного телевидения;</p> <p>40 за эффективность организации питания учащихся 5-11 классов;</p> <p>41 за эффективность работы в рамках Федерального закона ФЗ-44</p> <p>42 за общественную активность в размере 1,5% от заработной платы</p>
---	---

2.2. Стоимость одного балла определяется путем деления части стимулирующего фонда для поощрения педагогов на общее количество баллов, набранных педагогами за прошедший учебный год.

Долевое распределение частей стимулирующего фонда определяется решением Управляющего совета по представлению директора школы.

2.3. Размер стимулирующих выплат педагогам определяется по формуле

$$C_n = (C_m \cdot N) / 12, \text{ где } C_m - \text{ стоимость одного балла}$$

N - количество баллов, набранных учителем.

2.4. Заместители директора, заведующие кафедрами, руководители методических объединений, педагоги представляют информацию по анализу деятельности учителей в соответствии с утвержденными критериями по форме, утвержденной приказом директора школы до конца сентября.

2.5. Рассмотрение представленных материалов производится комиссией по распределению стимулирующего фонда, назначаемой приказом директора.

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

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.6. Приказ об установлении стимулирующих выплат сроком на один учебный год издается до 20 сентября. Выплата средств из стимулирующего фонда производится ежемесячно в течение учебного года.

3. Доплаты и надбавки стимулирующего характера штатным работникам образовательного учреждения.

3.1. Доплаты и надбавки устанавливаются на определенный срок.

3.2. Решение об установлении доплат принимается комиссией и утверждается приказом директора школы.

3.3. Виды доплат и надбавок заместителям директора образовательного учреждения:

- за эффективность работы с базой данных педагогов и учащихся;
- за результативность сопровождения предпрофильной подготовки и профильного обучения;
- за эффективность организации разработки авторских и модифицированных программ, УМК и методических материалов педагогами школы;
- за результативность использования сетевого взаимодействия в рамках предпрофильной подготовки и профильного обучения;
- за положительную динамику физиологического и психологического здоровья учащихся;
- за результативность участия школьного ученического самоуправления в мероприятиях различного уровня;
- за эффективность экспериментальной работы в школе;
- за эффективность организации работы с родителями как общественной составляющей управления школой;
- за эффективную организацию работы по обучению педагогов ИТ-технологиям;
- за эффективность работы детских объединений учащихся и организацию внеурочной деятельности;
- за эффективность работы по профилактике правонарушений и преступлений среди несовершеннолетних;
- за организацию работы по вовлечению учащихся в конкурсы эстетического направления на городском и региональном уровне.

4. Премии.

4.1. Премирование - вид единовременного материального поощрения работников по результатам его основной деятельности.

4.2. Размеры премий работников носят персонализированный характер и определяются в каждом случае в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение работников учреждения.

4.3. Суммы премий, выплачиваемых по настоящему Положению, включаются в расчет средней заработной платы.

4.4. Основания для назначения премий:

- безупречное выполнения Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов школы;
- образцовое исполнение функциональных обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, трудовым договором, инструкциями по ОТ и ТБ;
- создание современных условий для воспитательной и образовательной деятельности;
- личное участие в подготовке школы к новому учебному году;
- образцовое ведение документации;
- высокая производительность труда.

4.5. Единовременные премии и доплаты:

- к юбилейным датам, профессиональным и общероссийским праздникам;
- по поводу вручения знаков отличия, почетных грамот;
- победа обучающихся в состязаниях различного уровня;

5. Материальная помощь.

Работникам МБУ может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника МБУ;
- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника МБУ, семье умершего работника;
- при получении увечья или иного причинения вреда здоровью на производстве;
- по случаю стихийного бедствия (пожар, несчастный случай в быту, кража и т.д.);
- в связи с юбилеем работника МБУ (50, 55, 60 лет и т.д.);
- к отпуску для оздоровления.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам МБУ материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается приказом директора.

6. Заключительные положения.

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

6.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

Заместитель директора по финансам

О.С. Борисова



01.11.2019г.