

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 64»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников школы к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам МБОУ «СШ № 64» включают в себя:

а) стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности деятельности работника (за счет средств фонда стимулирования работников образовательного учреждения, зарезервированных в смете образовательного учреждения);

б) премии (из фонда экономии заработной платы):

1.3. Стимулирующие выплаты работникам по результатам оценки эффективности деятельности распределяются с учетом мнения профсоюзного комитета школы по представлению директора школы.

1.4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СШ №64» принимается Педагогическим советом, согласовывается с профсоюзным комитетом школы и вводится в действие приказом директора школы.

1.5. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников в учреждении создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Комиссия). В состав комиссии входят председатели методических объединений, члены администрации, председатель профсоюзного комитета школы. Состав комиссии утверждается приказом директора. Комиссия проводит заседания не реже 2 раз в год.

1.6. Комиссия в своей деятельности руководствуется нормативными актами, действующими в сфере образования, Уставом и Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

1.8. Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, осуществляет приём документов, ведет их регистрацию, готовит заседание комиссии, знакомит членов комиссии с представленным материалом.

1.9. Секретарь комиссии оформляет протоколы заседаний комиссии по премированию.

2. Задачи комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Комиссия осуществляет оценку деятельности педагогических работников Учреждения вида на основании критериальных листов.

2.3. Проведение заседаний комиссии по подведению итогов, оценке качества и эффективности деятельности работников Учреждения в соответствии со своими полномочиями.

2.4. Работа по мере необходимости над совершенствованием критериев и показателей распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.5. Внесение изменений в действующее «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда».

2.6. Комиссия принимает решение:

- об установлении баллов для критериальных стимулирующих выплат сотрудникам, длительно отсутствовавшим в отчетный период в связи с больничным листом или по иной уважительной причине.

- об установлении баллов для критериальных стимулирующих выплат вновь прибывшим сотрудникам в размере 10 баллов.

- о дополнительных баллах за качество работы сотрудника.

3. Порядок установления размера выплат по результатам оценки эффективности деятельности из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам школы.

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам школы устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности и эффективности деятельности всех педагогических работников школы, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

2.2. Работники Учреждения 2 раза в год: в феврале и августе на основе самоанализа результатов прошедшего периода представляют Комиссии критериальный лист оценки эффективности деятельности (приложение 1) с приложением подтверждающих документов. Критериальные листы проходят предварительную оценку объективности предметными методическими объединениями.

2.3. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов самоанализа в части соблюдения, установленных настоящим Положением, критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки эффективности деятельности работников Учреждения, выставляет экспертные оценки. В системе государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Комиссией учитываются данные комплексного внутришкольного мониторинга, информация психологической, медицинской, хозяйственной служб Учреждения, а также информации управления образования, муниципального методического центра, института развития образования, Департамента образования и пр., предписаний надзорных органов. В случае установления Комиссией существенных нарушений, представленные результаты, критериальные листы возвращаются работнику, представившему результаты, для исправления и доработки.

2.4. Комиссия подписывает экспертное заключение по каждому работнику содержащее сумму набранных им баллов и определяет эффективность его работы. Итоговый протокол с указанием баллов по всем работникам утверждается на заседании Комиссии.

2.5. Для определения размера стимулирующей выплаты каждого работника размер стимулирующей части фонда оплаты труда, делится на общую сумму баллов, набранную работниками Учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла, который утверждается приказом директора. После этого денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника Учреждения и получается размер критериальных стимулирующих выплат по результатам труда каждому педагогическому работнику на устанавливаемый период.

2.6. Решения комиссии принимаются открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии и оформляются протоколом. Протокол подписывают все

члены комиссии, присутствовавшие на заседании. Не позднее, чем следующий рабочий день после заседания Комиссии, руководители методических объединений знакомят сотрудников с экспертным заключением под роспись.

2.7. С момента знакомства педагогических работников школы с экспертным заключением в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля, в системе органов педагогического, родительского и ученического самоуправления, процедур государственно- общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции педагогических работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.8. Комиссия, обязана осуществить, проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные доводятся до сведения работника.

3. Порядок установления размера выплат по результатам оценки эффективности деятельности из стимулирующей части фонда оплаты труда заместителям директора.

3.1. Оценка эффективности деятельности заместителей директора.

3.1.1. Оценивание качества, эффективности и результативности труда заместителей директора по УВР проводится по следующим направлениям:

- высокое качество и доступность образования;
- создание условий для организации учебно-воспитательного процесса;
- обеспечение условий для сохранения здоровья обучающихся и работников;
- эффективность управленческой деятельности.

3.1.2. Оценивание качества, эффективности и результативности труда заместителя директора по ВР проводится по следующим направлениям:

- эффективность воспитательной работы;
- высокое качество и доступность дополнительного образования;
- создание условий для организации учебно-воспитательного процесса;
- обеспечение условий для сохранения здоровья обучающихся и работников;
- эффективность управленческой деятельности.

3.1.3. Оценивание качества, эффективности и результативности труда заместителя директора по АХЧ проводится по следующим направлениям:

- создание условий для организации учебно-воспитательного процесса;
- эффективность управленческой деятельности.

3.2. Экспертная оценка качества, эффективности и результативности труда заместителей директора проводится директором на заседании комиссии и издается приказ об установлении количества баллов.

4. Условия выплат стимулирующего характера.

При установлении стимулирующей выплаты, а также в течение учебного года, работник обязан:

- соблюдать трудовую кодекс РФ;
- не нарушать закон РФ «Об образовании», Устав Учреждения;
- надлежащим образом исполнять должностные обязанности;
- не нарушать трудовую дисциплину и нормы педагогической этики;
- соблюдать установленные сроки для выполнения поручения руководства;
- соблюдать требования внутреннего трудового распорядка;
- не нарушать правил ОТ и ТБ;
- не иметь дисциплинарных взысканий;
- не иметь обоснованных жалоб родителей (законных представителей), учащихся и сотрудников учреждения.

6. Премирование работников.

6.1. Премирование работников производится при условии наличия экономии фонда оплаты труда МБОУ» СШ № 64». Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускаются.

6.2. Размеры премий работников, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

6.3. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания.

6.4. Порядок премирования работников:

- по итогам работы за квартал, полугодие, год
- за выполнение срочных и важных работ
- за участие в профессиональных конкурсах
- участие в предоставлении учреждением платных образовательных услуг

6.5. Показатели премирования работников

6.5.1. Премииальные выплаты работникам по итогам работы за квартал, полугодие или год распределяются Комиссией школы на основании представления которой издается приказ директора. Премииальные выплаты по итогам работы за год выплачиваются работникам, находящимся на момент премирования в трудовых отношениях с образовательной организацией. Показателями для премирования являются:

6.5.1.1. Педагогическим работникам:

- достижение учащимися высоких показателей, рост качества образованности;
- участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения;
- высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий;
- организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности;
- применение на уроке информационных технологий;
- эффективная работа по методической теме школы;
- высокое качество методической работы;
- высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- образцовое содержание и развитие кабинета;
- работы по повышению культуры питания;

- высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.п.);
- успешное руководство выпускными классами;
- качественная работа в оздоровительном лагере;
- организация сотрудничества с родителями;
- оформительские работы;
- содействие школьному самоуправлению;
- качественное дежурство по школе;
- профессиональная ответственность;
- подготовка информационных материалов для сайта школы.

6.5.1.2. Заместителям директора по УВР :

- организация предпрофильного и профильного обучения;
- высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
- высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой;
- сохранение контингента обучающихся;
- высокий уровень аттестации педагогических работников школы;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- качественная организация профилактической работы;
- высокий уровень исполнительской дисциплины.

6.5.1.3. Заместителю директора по АХЧ:

- обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы;
- высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- высокий уровень исполнительской дисциплины.

6.5.1.4. Педагогу – психологу, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, социальному педагогу:

- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;
- своевременное и качественное ведение банка данных на детей, охваченных различными видами контроля;
- подготовка информационных материалов для сайта школы;
- высокое качество консультативной помощи учащимся и их родителям.

6.5.1.5. Работникам школы - высокое качество работы, благоустройство территории, работа с опекаемыми детьми.

6.5.2. Премии за выполнение срочных и важных работ устанавливаются руководителем учреждения с процедурой учета мнения профкома и с последующим информированием Комиссии о произведенных выплатах.

6.5.6. За победу в профессиональных конкурсах:

- муниципальные конкурсы - 1000руб.

- областные конкурсы - 3000 руб.
- всероссийские конкурсы - 5000 руб.

Критериальный лист оценки эффективности деятельности педагога

за _____ полугодие 20__-20__ учебного года

Ф.И.О. _____

Критерий 1 Достижение учащимися высоких показателей качества обучения.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности			Достигнутые показатели за установленный период		
			Предмет	Показатель качества знаний	Общее количество баллов
Показатель	Расчет показателя	Оценка измерения результата			
Позитивная динамика и стабильность учебных достижений	Обученность	I ступень 100%-2 б.			
		II и III ступень 100%-3 б.			
	Качество знаний Среднее значение по всем классам и предметам	I ступень 50% и выше – 3б. 40-49% - 2б. II и III ступень 55 и выше – 3б 40-54% - 2 б. 35-39% - 1б Краеведение, технология, физ-ра, ОБЖ, ИЗО, музыка 91% и выше – 3б 80-90% - 2 б. 70-79% - 1б			
Преподавание профильного предмета	1б за каждый предмет и класс				
Итого:					

Критерий 2 Эффективность работы по подготовке учащихся к ЕГЭ в 11 и 9 классах и результаты ВПР

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности			Достигнутые показатели за установленный период		
			Предмет	Показатель качества знаний	Результат
Показатель	Расчет показателя	Оценка измерения результата			
Качество знаний по результатам ЕГЭ	Предмет обязательный ЕГЭ: Подготовка всего класса Средний балл ЕГЭ	2б за каждый класс			
		Выше муниципального – 3б Равен муниципальному показателю – 2б Ниже муниципального показателя на 5% - 1б			
	Предмет по выбору: Кол-во учащихся, сдававших предмет по выбору Средний балл ЕГЭ	5-24чел. - 1б 25чел. и выше – 2б			
		Выше муниципального – 3б Равен муниципальному показателю – 2б Ниже муниципального показателя на 5% - 1б (при количестве сдававших не менее 5 человек)			

	Наличие учащихся получивших на ЕГЭ высокие баллы	80-906 – 36 91 и выше – 56			
	Предмет обязательный на ОГЭ: Подготовка всего класса Средний балл ОГЭ	26 за каждый класс Выше муниципального – 36 Равен муниципальному показателю – 26 Ниже муниципального показателя на 5% - 16			
	Предмет по выбору: Кол-во учащихся, сдававших предмет по выбору Средний балл ОГЭ	5-24чел. - 16 25чел. и выше – 26 Выше муниципального – 36 Равен муниципальному показателю – 26 Ниже муниципального показателя на 5% - 16 (при количестве сдававших не менее 5 человек)			
Качество знаний по результатам ВПР		Обученности 100% - 16 Выше муниципального – 36 Равен муниципальному показателю – 26			
Итого:					

Критерий 3 Подготовка призеров олимпиад, конкурсов по предмету, конференций и т.п.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности			Достигнутые показатели за установленный период		
Показатель	Расчет показателя	Оценка измерения результата	Предмет /уровень	Количество призеров и победителей	Результат
Предметные олимпиады ВсОШ	Количество победителей и призеров в рамках полугодия - уровень победы	Школьный: победитель – 0,56 Городской: победитель - 2 б призер - 1 б Областной Победитель, призер – 36 Российский Победитель, призер - 4 б (ребенка учитывать один раз)			
Творческие конкурсы эстетического и спортивного направления		Участие за конкурсы – 16 Победитель/ призер: Городской - 2 балла Областной - 3 балла Российский - 4 балла (ребенка учитывать один раз)			
Деятельность по внедрению комплекса ГТО	Количество детей зарегистрированных и получивших знак ГТО	10 человек – 1 балл Весь класс – 2 балла Знак (любого типа) – 1 балл			
Итого:					

Критерий 4 Участие в инновационной и методической деятельности

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности			Достиженные показатели за установленный период	
Показатель	Расчет показателя	Оценка измерения результата	Информация о работе	Результат
Выступление в методических семинарах и мастер-классах	Уровень участников	школьный - 2 б городской - 3 б региональный - 4 б Российский - 5 б		
Публикации в печатных изданиях	Характер публикации	3балла за каждую		
Разработка и внедрение дополнительного образования программ курса		3 балла		
Профессиональные конкурсы очные		Участие - 3 балла, Победа - 5 баллов		
Участие в конкурсах методических материалов по линии управления образования	Участие/победа	участие -3 балл победа - 5 балла		
Повышение квалификации в межкурсовой период	Документальное подтверждение	Участие - 1 балл		
Итого:				

Критерий 5 Подготовка и проведение открытых уроков высокого качества

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности			Достиженные показатели за установленный период		
Показатель	Расчет показателя	Оценка измерения результата	Общие сведения об уроке (тема, дата, класс)	Уровень	Результат
Проведение открытых уроков в соответствии с планом МО и внеклассные мероприятия по предмету с приглашением администрации школы	Соответствие требованиям, предъявляемым к современному уроку	2 балла			
Итого:					

Критерий 6 Охват горячим питанием и участие в проекте «Ладочки»

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности			Достиженные показатели за установленный период	
Показатель	Расчет показателя	Оценка измерения результата	Количество учащихся	Результат
Охват учащихся горячим питанием по проекту «Ладочки»	Количество учащихся, получающих питание/ количество учащихся в классе по проекту	школа 1 ступени 100% -1 б школа 2 и 3 ступеней за организацию питания класса 30-49% - 16 50-60% - 26 больше 60% - 36		
Итого:				

Критерий 7 Достижение учащимися класса высоких показателей обучения

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности			Достиженные показатели за установленный период	
Показатель	Расчет показателя	Оценка измерения результата	Показатель	Количество баллов
Позитивная динамика и стабильность учебных достижений учащихся	Обученность класса	100% - 2б		
	Качество знаний класса	21-30% - 2б 31-50% - 3б 51-70% - 4б 71% и более-5б Положительная динамика – 2б		
Итого				

Критерий 8 Воспитательная и социальная деятельность

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности		Достиженные показатели за установленный период	
Показатель	Оценка измерения результата	Общие сведения о мероприятии (название, формат, количество участников)	Результат
Разработка воспитательной системы учителем	5 баллов		
Реализация воспитательной системы	1 балл		
Правонарушения среди учащихся (заполняется администрацией)	Наличие - (-)1 балл		
Травматизм среди учащихся	Наличие - (-)1 балл		
Уровень развития органов самоуправления учащихся	На уровне школы - 1 балл На уровне города - 2 балла		
Подготовка и проведение внеклассных мероприятий на уровне школы	1 балл за каждое мероприятие		
Охват учащихся дополнительными образовательными программами, реализуемыми на базе учреждения (На основании регистрации в системе «Навигатор»)	не менее 85% - 2 балла		
Уровень вовлеченности учащихся в проекты «Пушкинская карта» (На основании ежемесячных отчетов, предоставляемых в администрацию школы Кол-во учащихся, оформивших «Пушкинскую карту» на отчетную дату _____ доля от числа учащихся соответствующего возраста)	не менее 45% - 2 балла		
«Культурный дневник» (На основании ежемесячных отчетов, предоставляемых в администрацию школы)	не менее 75% - 2 балла		
Вовлеченность учащихся в федеральные, региональные и муниципальные профориентационные проекты	не менее 25% от числа учащихся в классе (для 7-11 кл) - 2 балла		
Эффективная работа с учащимися, состоящими на внутриведомственном и межведомственном учете (ВИПР, МИПР)	2 балла		
Вовлеченность учащихся в проект «Активные каникулы»	2 балла		
Итого:			

Критерий 9 Образцовое содержание кабинета

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности			Достиженные показатели за установленный период	
Показатель	Расчет показателя	Оценка измерения результата	Объем выполненной работы	Результат
содержание кабинета	Содержание кабинетов	до 4 баллов		
Итого				

Критерий 10 Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности, способствующих сохранению контингента

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности			Достиженные показатели за установленный период	
Показатель	Расчет показателя	Оценка измерения результата	Отметка о качестве выполненной работы	Результат
Дни открытых дверей для родителей	Количество мероприятий в рамках Дня открытых дверей	Каждое мероприятие - 3 балла		
Участие учителя в социально значимых акциях, проектах, открытых мероприятиях	Отчет (документ) об участии в акциях, проектах в рамках полугодия	участие – 1 балл		
Участие учителя в рекламной акции школы (информация на сайт, в школьных и иных СМИ)	Статьи, отчеты (документ) об участии в рекламных акциях	Каждый факт участия – 1 балл Не более 4 баллов		

Критерий 11. Стаж педагогической работы.

- 5-10 лет – 1 балл
- 11-20 лет – 2 балла
- 21-30 лет – 3 балла
- 31-40 лет – 4 балла
- 41 и более – 5 баллов

Критерий 12 Наличие иных критериев (особых условий)

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности			Достиженные показатели за установленный период	
Показатель	Расчет показателя	Оценка измерения результата	Отметка о качестве выполненной работы	Результат
Организация работы ППЭ	Члены ГЭК и члены предметной комиссии	3 балла		
	Техническое обеспечение	5 баллов		
	Руководитель ППЭ Ответственный организатор (не зависимо от количества экзаменов)	3 балла 2 балла		
Сопровождение проектной деятельности	Количество учащихся	3 балла 4 балла 5 баллов		
	5-10 чел.			
	11-15 чел. 16 и выше			
Иные критерии		до 10 баллов за каждый критерий		

Общее количество баллов:

К1	К2	К3	К4	К5	К6	К7	К8	К9	К10	К11	К12	Итого

По сумме баллов менее 10, деятельность педагога признается неэффективной.

Экспертное заключение: по результатам работы _____ набрано _____ (_____) баллов.
(Ф.И.О педагога)

Деятельность педагога признана эффективной/неэффективной (нужное подчеркнуть).

Дата заполнения « ____ » _____ 20__ г.

Члены комиссии: _____

Ознакомлен: _____ Дата _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка)

**Основания назначения стимулирующих выплат административным работникам,
специалистам и МОП**

1. Заместители директора по УВР, ВР:

- выполнение плана работы школы, плана внутришкольного контроля,
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации,
- высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса,
- сохранение контингента учащихся,
- обеспечение 100% успеваемости и роста качества обученности,
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школы,
- поддержка благоприятного психологического климата в коллективе,
- высокие достижения в спортивно-оздоровительной работе

2. Заместитель директора по АХР:

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы,
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда,
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ

3. Социальный педагог, психолог, логопед:

- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися,
- сопровождение учащихся “группы риска”,
- защита прав и интересов учащихся,
- высокий уровень организации работы с учащимися с ОВЗ

4. Секретарь:

- Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора,
- Ведение делопроизводства в электронной форме,
- Качество и своевременность выполнения срочных заданий

5. Обслуживающий персонал:

- проведение генеральных уборок,
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений,
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок,
- обеспечение сохранности имущества школьников,
- исполнительская дисциплина,
- выполнение правил ОТ и ТБ.