

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета

Е.Г.Зеброва



Утверждено
Директор МБОУ Школы № 114 г.о. Самара
М.В. Григорьевская
Приказ № 400-О от 14.09.2012

Положение

О порядке распределения стимулирующей части

фонда оплаты труда работников

муниципального бюджетного образовательного учреждения «Школа № 114 с углубленным изучением отдельных предметов»

городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Школа № 114 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа Самара (далее – Школа) (далее – Положение) разработано в соответствии с федеральной целевой программой развития образования, в контексте реализации Комплексного проекта модернизации образования, на основе Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, утверждённого приказом министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 №9-од..

Концепция модернизации российского образования ставит задачу повышения доступности качественного образования при эффективном использовании ресурсов. Реализация данной задачи на региональном уровне, наряду с совершенствованием организационно-финансовых механизмов в системе образования, механизмов взаимодействия с внешней средой, механизмов оценки и мониторинга качества образования, оптимизацией сети общеобразовательных учреждений предполагает изменение механизмов работы с кадрами системы образования.

1.2. Цели и ожидаемые результаты изменения оплаты труда педагогических работников.

Важнейшей целью изменений является стимулирование работников Школы на повышение результативности и качества образования.

Главным инструментом в реализации этой цели является введение новой системы оплаты работников, которая должна позволить:

- связать заработную плату с качеством, результативностью труда;
- задействовать механизмы учета в заработной плате всех видов деятельности учителей;
- повысить эффективность бюджетных расходов на образование;
- задействовать механизмы привлечения общественности к распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- стимулировать процессы развития и нововведений за счет стремления работников школы к поддержанию и постоянному повышению качества образования и конкурентоспособности;
- стимулировать инициативность, новаторство, творчество, самореализацию педагогов .

1.3. Концептуально-теоретические основания

Данное Положение разработано с позиций компетентного подхода, в нем разработаны механизмы оценки результативности работы педагога (РРП), установленного на основе индивидуальных достижений обучающихся (ИДО), в формировании которых учителем внесен личный вклад.

Основанием для разработки данного положения явилось понимание качества образования как интегральной характеристики системы образования в целом, отражающей ее соответствие личностным ожиданиям субъектов образования, социальным запросам и государственно-нормативным требованиям.

Под индивидуальными достижениями обучающегося будет пониматься совокупность образовательных достижений (в предметной и надпредметной сферах), позволяющих обучающемуся успешно социализироваться в обществе, реализовать себя как всесторонне развитую личность в различных ситуациях жизненного самоопределения.

Компетентность педагога – новообразования субъекта деятельности, формирующиеся в процессе профессиональной подготовки и профессиональной деятельности, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющих успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности В основу разработки показателей результативности работы педагогических работников (РРП) положены следующие принципы:

1. Простоты – отсутствие, в большинстве случаев, необходимости специальной экспертизы; адекватное понимание показателей результативности со стороны представителей общественности, не имеющих специального педагогического образования.

2. Функциональной валидности – показатели компетентности педагога будут определяться функциональными задачами, реализация которых обеспечит высокую результативность индивидуальных достижений обучающихся.

3. Диагностичности – возможность проверки за счет наглядного проявления показателей.

4. Однозначности – исключение возможности двойственной трактовки.

1.4. Ключевыми направлениями для осуществления стимулирующих надбавок за результативность и качество труда педагога являются: результаты обучения учащихся (усвоение ими государственных образовательных стандартов, развитие ключевых компетентностей, достижения в социально-личностной сфере), показатели их здоровья, а также личные достижения педагога, распространение педагогического опыта, его творческая активность в воспитании обучающихся.

Примерные компетентности педагога, а также показатели их проявления, могут уточняться и дополняться в соответствии с требованиями времени, изменениями в образовательных программах, поставленных задачах Школой.

2. Порядок стимулирования

2.1. Стимулирующие надбавки по результатам труда распределяются органом самоуправления Школы - Педагогической коллегией, уполномоченной выступать от имени Общего собрания трудового коллектива и Совета школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления.

2.2. Директор Школы представляет в орган самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию (представленную работниками совместно с листами самооценивания, представления администрации) о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их поощрения (премирования).

2.3. Сроки рассмотрения аналитических материалов Педагогической коллегией – один день, на основании решения Педагогической коллегии директор Школы издаёт приказ.

2.4. Надбавки не носят обязательного характера, устанавливаются на определенный срок, не менее чем на месяц, но не более чем на полугодие, и при ухудшении показателей в работе отменяются.

2.5. Стимулирующая выплата производится в пределах бюджетных средств выделенных на оплату труда в определенной денежной сумме.

2.5 В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Общего собрания трудового коллектива допускается внесение изменений в Положение.

2.6. Необходимым условием стимулирования является добросовестное выполнение работником Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.

2.7. Общий размер стимулирующих выплат работников максимальным размером не ограничивается и зависит только от качества и объёма выполненных ими работ, а также наличия средств, направляемых на оплату труда.

3. Методика определения баллов

3.1. Для определения количества баллов работники ежемесячно заполняют листы самооценивания, которые дополняются по отдельным критериям аналитическими материалами. Из листов самооценивания по отдельным критериям стимулирующая выплата назначается на четверть (полугодие).

3.2. Листы самооценивания подаются до 23 числа текущего месяца директору Школы (или непосредственно в Педагогическую коллегию), который совместно с Педагогической коллегией рассчитывает стоимость одного балла в текущем месяце по формуле:

Стоимость 1 балла = стимулирующий фонд месяца : общее кол-во баллов работников

Для расчёта надбавки работника стоимость 1 балла умножается на количество баллов работника.

Решение Педагогической коллегии отражается в приказе по школе.

3.3. Для обеспечения полноты оценки результативности работы педагога (РРП) могут быть использованы результаты анкетирования (анонимного) основных потребителей образовательных услуг учителя

(обучающихся и их родителей); метод экспертных оценок, результаты социометрических исследований, метод наблюдения (посещение уроков и внеклассных мероприятий), тестирование и др.

3.4. Стимулирующая надбавка другим работникам школы устанавливается по следующим основаниям:

□ Заместитель директора по АХЧ: обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы; обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, выполнение особо важных заданий, требующих высокой ответственности.

□ Педагог-психолог, логопед, воспитатель, педагог дополнительного образования, социальный педагог: результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися; своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля, выполнение особо важных заданий, требующих высокой ответственности.

□ Заведующий библиотекой: высокая читательская активность обучающихся; пропаганда чтения как формы культурного досуга; участие в общешкольных и районных мероприятиях; оформление тематических выставок; выполнение плана работы библиотекаря, оформительская деятельность и ремонт книг, выполнение особо важных заданий, требующих высокой ответственности.

□ Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.): проведение генеральных уборок; содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений; оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, выполнение особо важных заданий, требующих высокой ответственности.

□ Вспомогательный персонал: высокий уровень выполнения должностных обязанностей, качество работы, активность и инициатива, продуктивное участие в реализации программы развития школы выполнение особо важных заданий, требующих высокой ответственности, .

4. Порядок уменьшения и снятия стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на основании приказа директора с учётом мнения профсоюзного комитета в случаях:

- некачественного выполнения работы, определённой при установлении стимулирующей выплаты, на основании документов, подтверждающих

указанные факты (докладные, акты, табель учёта рабочего времени и другие);

- несвоевременного выполнения заданий, нарушения трудовой дисциплины;
- при наличии случаев травматизма, учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- неэтичного поведения по отношению к членам ученического сообщества.

5. Критерии для установления доплат (премий) педагогическим работникам и прочему педагогическому персоналу

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Срок действия
I. Позитивные результаты образовательной деятельности	<i>1. Общий уровень усвоения знаний.</i>	
	1.1 Средний балл по предмету выше среднего балла на ступени (по итогам четверти, по отчету АСУ РСО) - 3б.	Четверть
	1.2. Качество знаний по предмету по результатам административных срезовых контрольных работ более 50% (по каждому классу) - 3б. (отчет завучей)	Месяц
	1.3. Высокий результат внешней экспертизы (ВПР, РКР), успеваемость – 100% а) качество более 50% - 5б б) качество более 70% - 7б	Месяц
	1.4. Проектная деятельность	

	<p>учащихся:</p> <p>а) выход за рамки класса – 4б</p> <p>б) выход на научно-практическую конференцию в школе – 4б</p> <p>2. Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам государственной итоговой аттестации (русский язык, математика) (по итогам экзаменов, в сентябре) - 10б</p> <p>3. Результаты экзамена по предмету.</p> <p>3.1 Средний балл по классу выше среднего балла</p> <p>по региону -15б</p> <p>3.2 Наличие учащихся</p> <p>а) набравших максимальный балл -20б</p> <p>б) набравших не менее 90% -10б</p> <p>4. Результативная индивидуальная работа с учащимися (качественная реализация индивидуальных планов):</p> <p>а) одаренными - 3б</p> <p>б) отстающими -3б (за каждого)</p> <p>5. Участие работника в конкурсах профессионального мастерства (Учитель года, конкурсы уроков, проектов, элективных курсов)</p>	<p>Месяц</p> <p>Четверть</p> <p>Полугодие</p> <p>Месяц</p> <p>Месяц</p>
--	--	---

	<p>- на школьном уровне - 5б</p> <p>- на окружном уровне - 10б</p> <p>- на региональном уровне -15б</p> <p>- на всероссийском уровне - 20б</p> <p>6. Призер и победитель конкурса профессионального мастерства</p> <p>- на школьном уровне - 5б</p> <p>- на окружном уровне -10б</p> <p>- на региональном уровне -15б</p> <p>- на всероссийском уровне - 20б.</p> <p>7. Эффективное использование внеурочных форм по предмету (экскурсии, конференции)</p> <p>по результатам открытого мероприятия или фотоотчета - до 10б.</p>	<p>Четверть</p> <p>Четверть</p> <p>Полугодие</p> <p>Полугодие</p> <p>Четверть</p> <p>Четверть</p> <p>Полугодие</p> <p>Полугодие</p> <p>Месяц</p>
<p>II. Позитивные результаты внеурочной деятельности педагогов и обучающихся</p>	<p>1. Подготовка внеурочной деятельности педагогами:</p> <p>1.1. Организация, подготовка и проведение дистанционных олимпиад (Русский медвежонок, Бульдог, ЧиП, Руно, Пегас, Кенгуру, Саммат и т.д.):</p> <p>а) ответственный - до 7б</p> <p>б) участие – 3б.</p> <p>1.2. Результативная подготовка команд к олимпиадам:</p> <p>а) наличие команд – призеров на районном, городском уровне – до 20 б.</p>	<p>Месяц</p> <p>Месяц</p>

	<p>б) участие на районном, городском уровне - до 10б.</p> <p>1.3. Подготовка педагогом качественных материалов, заданий к олимпиадам и участие в проведении:</p> <p>а) на школьном уровне - до 10б.</p> <p>б) на районном, городском уровне - до 10 б.</p> <p>2. Результаты участия во внеурочной деятельности обучающихся:</p> <p>2.1. Наличие победителя, призера Всероссийской олимпиады, научно – практической конференции, очного интеллектуального мероприятия, конкурса, соревнования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на школьном уровне -5б - на окружном уровне -10б - на региональном уровне -20б - на всероссийском уровне -30б <p>2.2. Наличие победителя заочного мероприятия (олимпиады, турниров, конкурсов)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на районном уровне -3б - на окружном уровне -5б - на региональном уровне -7б - на всероссийском уровне -10б <p>2.3. Участие в очных интеллектуальных конкурсах (ставится за всех участников по</p>	<p>Месяц</p> <p>Месяц</p> <p>Месяц</p> <p>Четверть</p> <p>Четверть</p> <p>Месяц</p> <p>Месяц</p> <p>Месяц</p> <p>Месяц</p>
--	---	--

	<p>- 36.</p> <p>3.7. Удовлетворённость родителей работой внеурочных объединений - 36.</p> <p>3.8. а) Эффективное участие в работе комиссий, в том числе по проверке олимпиадных, конкурсных и экзаменационных работ. – 76</p> <p>б) Результативная работа в общественных органах управления (совет школы, педколлегия, школьная комиссия, педсовет и др.) -76</p> <p>4. Эффективная реализация регионального (городского) проекта по научно-исследовательской, научно-практической направленности («Взлет», «Чистый город» и др.) (по представлению директора или заместителя директора) до 50 б</p> <p>5. Позитивные результаты выполнения делегированных полномочий (воинский учет, отряд ЮИД, травматизм, гражданская оборона, ПВР, сайт школы, база «Кадры», диспетчер расписания, координатор ПМО, координатор ПД, социальный педагог, спортивно-оздоровительная работа, организация ДПОУ, организатор детского движения, руководство школьной лабораторией и др.) (по представлению директора) до 70 б</p>	<p>Полугодие</p> <p>Месяц</p> <p>Месяц</p> <p>Полугодие</p> <p>Полугодие</p>
<p>III. Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности</p>	<p>1. Работа по программе «здоровое питание»: охват обучающихся класса горячим питанием (завтрак, обед или свободное блюдо) 100 % (начальная школа), 50%</p>	<p>Месяц</p>

<p>классного руководителя</p>	<p>(основная, старшая школа) – 10б.</p> <p>2. Позитивные результаты психолого-педагогической работы по преодолению трудностей в создании классного коллектива, в межличностных отношениях, разрешение проблемных ситуаций (на конкретных примерах) - до 10б</p> <p>3. Экскурсии в другой город - 20б.</p> <p>4. Экскурсии по профориентации – 2,5б</p>	<p>Месяц</p> <p>Месяц</p>
<p>IV. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий</p>	<p>1. Научно - методическая деятельность:</p> <p>а) Разработка инновационных авторских программ, методик, методичек, учебных курсов, индивидуальных программ учащихся в учебной деятельности с последующей реализацией (материалы для публикации).-20б.</p> <p>б) Результативная работа в творческой рабочей группе</p> <p>- на школьном уровне -10б</p> <p>- на районном уровне -15б</p> <p>- на городском уровне -20б</p> <p>в) Качественная подготовка и проведение открытых уроков, мастер – классов:</p> <p>-на школьном уровне- до 10б.</p> <p>-на районном, городском уровне - 15б</p> <p>-на региональном уровне -20б</p> <p>г) Выступления и подготовка</p>	<p>Четверть</p> <p>Месяц</p> <p>Месяц</p>

	<p>авторских материалов на форумах, семинарах, научных конференциях и т.п.:</p> <p>-на школьном уровне; -5б.</p> <p>-на районном, городском уровне – 10 б.</p> <p>д) Выступление на педагогическом совете, методическом совещании с опытом работы - 5 б.</p> <p>2. Руководство педпрактикой, наставничество -5б</p> <p>3. Эффективное освоение технологиями обучения (молодые педагоги со стажем до 3х лет, не попадающие под Постановление МО СО о поддержке молодых учителей) – 20б</p>	<p>Месяц</p> <p>Месяц</p> <p>Месяц</p>
<p>V. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</p>	<p>1. Сохранности кабинета и оборудования</p> <p>а) образцовое содержание по итогам проверок кабинета и оборудования. – 3б</p> <p>б) самостоятельное восстановление мебели, кабинета, оборудования - 3б.</p> <p>в) пополнение кабинета наглядными пособиями, оборудованием – 5б</p> <p>г) самостоятельное поддержание санитарно-гигиенического режима (освещение, исправность розеток, выключателей, солнцезащитные жалюзи, периодические генеральные уборки) – 3б</p>	<p>Месяц</p>
<p>VI. Эффективная</p>	<p>1. Использование в</p>	<p>Месяц</p>

<p>организация охраны жизни и здоровья</p>	<p><i>образовательном процессе здоровьесберегающих технологий:</i></p> <p>организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тренинги, ролевые игры, выезды на природу и т.п.) (отчет – пояснение) - до 7б.</p>	
--	--	--