

Принято Общим собранием
работников школы
Протокол № 1 от «14» 12 2015г

Рассмотрено Советом школы
Протокол № 2 от «21» декабря 2015г.

Рассмотрено профсоюзным комитетом
«14» декабря 2015



УТВЕРЖДЕНО

Директор МБУ «Школа № 10»

Е.А. Жилкина

«23» декабря 2015 г

Принято в 386 от 23.12.2015

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА (СРЕДСТВ ОБЛАСТНОГО И ГОРОДСКОГО БЮДЖЕТА) МБУ «Школа № 10»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»,
- постановлением Правительства Самарской области от 21.06.2006 № 83 о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 27 июля 2007 года № 118 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 11 июня 2008 года № 201 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области»,
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 №9-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 29.10. 2010 г. № 563 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 26 .05. 2011 г. № 204 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 29.09.2011 №484 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»,
- постановлением Правительства Самарской области от 12.10.2011 №578 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 27.10.2011 №702 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 25.09.2012 №475 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»,

Принято Общим собранием
работников школы
Протокол № ____ от « ____ » _____ 2015г

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБУ «Школа № 10»

Е.А. Жилкина
« ____ » _____ 2015 г

Рассмотрено Советом школы
Протокол № ____ от « ____ » _____ 2015г.

Рассмотрено профсоюзным комитетом
« ____ » _____ 2015

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА (СРЕДСТВ ОБЛАСТНОГО И ГОРОДСКОГО
БЮДЖЕТА) МБУ «Школа № 10»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»,
- постановлением Правительства Самарской области от 21.06.2006 № 83 о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 27 июля 2007 года № 118 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 « О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 11 июня 2008 года № 201 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 « О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области»,
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 №9-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 29.10. 2010 г. № 563 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 26 .05. 2011 г. № 204 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 « О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 29.09.2011 №484 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»,
- постановлением Правительства Самарской области от 12.10.2011 №578 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 27.10.2011 №702 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 25.09.2012 №475 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»,

- постановлением Правительства Самарской области от 12.12.2012 №739 «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 №107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014г. № 25 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 17.02.2014г. № 79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» и другие.

1.2. Стимулирующий фонд областного бюджета формируется в размере не более 21,34% (в зависимости от формы обучения) от фонда оплаты труда работников осуществляющих образовательную деятельность в части реализации основных общеобразовательных программ и основных общеобразовательных программ, обеспечивающих углубленное изучение отдельных предметов и включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Стимулирующий фонд городского бюджета включает в себя экономию средств выделенных на оплату труда по муниципальному заданию.

1.2.1. Стимулирующий фонд включает:

доплаты педагогическим работникам за качество обучения и воспитания, за создание условий для сохранения здоровья учащимся – в размере 50% стимулирующего фонда (не менее 25% делятся балловым методом (приложение № 1), не более 25% за качественное исполнения педагогом обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией распределяются на основании приказов (приложение № 2));

– доплаты и надбавки стимулирующего характера штатным работникам образовательного учреждения - в размере 40% стимулирующего фонда (приложение № 2);

– премии - в размере 10% стимулирующего фонда.

Долевое распределение частей стимулирующего фонда определяется решением трудового коллектива по представлению директора школы.

1.3. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат - один год.

Обязательными условиями для назначения выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на этого работника.

Стимулирующие выплаты могут быть отменены на основании приказа директора школы в связи с нарушением условий выплат.

О прекращении стимулирующих выплат по соответствующему критерию издается приказ директора по школе, в котором указываются размеры и сроки снятия стимулирующих выплат.

1.4. Суммы стимулирующих выплат включаются в расчет среднего заработка при оплате работы в командировках, выходные и праздничные дни.

2. ДОПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ЗА КАЧЕСТВО ОБУЧЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ, ЗА СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ УЧАЩИМСЯ

2.1. Критерии и размеры стимулирующих выплат педагогическим работникам разрабатываются комиссией по материальному поощрению, рассматриваются Советом школы, и принимается Общим собрание работников школы (приложение 1). Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются приказом директора школы.

2.2. Работник школы, претендующий на получение выплат стимулирующего фонда балловым методом, представляет аналитическую информацию (самоанализы) руководителю школы не позднее 15 сентября и 15 января текущего учебного года. Руководитель в течение трех рабочих дней рассматривает и предоставляет аналитические материалы, которые проверяются и согласовываются комиссией по материальному поощрению в течение четырех рабочих дней. На основании протокола комиссии по материальному поощрению издается приказ в течение двух рабочих дней, устанавливающий работникам выплаты стимулирующего фонда.

2.3. Стоимость одного балла определяется путем деления части ежемесячного стимулирующего фонда для поощрения педагогических работников на общее количество баллов, набранных педагогическими работниками за прошедший период. Долевое распределение частей стимулирующего фонда определяется решением трудового коллектива школы по представлению директора школы.

$$C_n = C_i / n = (\eta \cdot C) / (12 \cdot n)$$

где $C_i = \eta \cdot C / 12$

C – годовой стимулирующий фонд

η – часть стимулирующего фонда для педагогических работников

n – общее количество баллов

2.4. Размер ежемесячной (стимулирующей) выплаты педагога определяется.

$$C_N = C_n \cdot N,$$

где N – количество баллов, набранных педагогом по критериям.

3. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ШТАТНЫМ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Доплаты и надбавки устанавливаются на определенный срок (год, квартал, месяц).

3.2. Критерии об установлении доплат разрабатываются комиссией по материальному поощрению, принимается трудовым коллективом школы и утверждается директором школы (приложение 2).

3.3. По результатам показателей эффективности деятельности образовательных организаций общего образования Самарской области заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливается выплата для доведения заработной платы до среднеучительской по учреждению, в следующем порядке:

- При достижении менее 50% показателей от их общего числа, предусмотренного Показателями эффективности - коэффициент 1.
- При достижении 50% и более показателей - коэффициент 1,1.

Работник, проработавший в должности менее 6 месяцев получает данную выплату из специального фонда.

4. ПРЕМИИ

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

4.2. Размеры премий работников носят персонафицированный 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.
- качественное выполнение работ и (или) административных поручений;
- к юбилейным датам, профессиональным и общероссийским праздникам;
- по поводу вручения знаков отличия, почетных грамот;
- победа обучающихся в состязаниях различного уровня.

5.АЛГОРИТМ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ

5.1. Предложения о внесении изменений и дополнений рассматриваются и принимаются на заседании трудового коллектива.

5.2. Дополнения и изменения утверждаются директором и доводятся до сведения всех работников посредством размещения соответствующей информации на стенде в приемной.

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников общеобразовательных учреждений

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Количество баллов	Категория работников	примечание	
<i>Устанавливается по итогам учебного года на следующий учебный год в равных значениях на 1 сентября и на 1 января. Для учителей, работавших в 1-х классах, результаты образовательной деятельности в предыдущем классе учитываются в течение 2-х лет.</i>					
Позитивные результаты образовательной деятельности	1.	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	Отсутствие – 2 балла Снижение – 1 балл	педагоги	В целом по всей тарификации учителя
	2.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	музыка, ИЗО, физкультура, технология – 1 балл; остальные предметы учебного плана, оцениваемые по 5-тибальной шкале - 3 балла.	педагоги	В целом средний балл учителя по всем классам (предметам) в пределах одного уровня. Средний балл по учреждению для сравнения рассчитывается отдельно по уровням образования.
	3.	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Отсутствие – 5 баллов Ниже среднего - 1 балл	педагоги	
	4.	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	Отсутствие – 5 баллов Ниже среднего - 1 балл	педагоги	
	5.	Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)	Отсутствие неуспевающих - 5 баллов Позитивная динамика в сравнении с предыдущими срезами - 2 балла	педагоги	
	6.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в	Городской: Победитель – 6	педагоги	Накопительно по уровням; на уровне учитывается

		зависимости от уровня)	Призер – 4 Участник – 2 Областной: Победитель – 8 Призер – 6 Участник – 3 РФ: Победитель – 10 Призер – 8 Участник – 4		только один из критериев (при наличии результативности участие не суммируется).
	7.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	3 балла	педагоги	По каждому ученику «группы риска» по данным НСОКО, результатам участия в конкурсах, мероприятиях; суммируется;
	8.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Город – 1 балл, Область – 2 балла РФ, ФО – 3 балла	педагоги	Суммируется
	9.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу качества образования и (или) конфликтных ситуаций на уроках	2 балла	педагоги	
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	10.	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	Участник – 1 Призер – 2 Победитель – 3 Коэффициенты по уровням: Город – 1, Область – 1,5 ФО, РФ - 2	педагоги	Суммируется; командные результаты учитываются как один результат.
	11.	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	Участник – 1 Призер – 2 Победитель – 3 Коэффициенты по уровням: Город – 1, Область – 1,5	педагоги	Суммируется; командные результаты учитываются как один результат

			ФО, РФ - 2		
	12.	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	Участник – 1 Призер – 2 Победитель – 3 Коэффициенты по уровням: Город – 1, Область – 1,5 ФО, РФ - 2	педагоги	Суммируется; командные результаты учитываются как один результат. Учитывается в т.ч. результативность участия в реализации сетевых городских проектов.
	13.	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника	3 балла	педагоги	суммируется
	14.	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	Город – 1 Область – 2 ФО, РФ - 3	педагоги	Суммарно по количеству работ. Одна работа, опубликованная в разных, изданиях учитывается 1 раз.
	15.	Эффективная деятельность школьных детских объединений, клубов, спортивных секций (помимо часов внеурочной деятельности)	Участник – 1 Призер – 2 Победитель – 3 Коэффициенты по уровням: Город – 1, Область – 1,5 ФО, РФ – 2 Проведение детским объединением общешкольного мероприятия для 20% и более учащихся – 3 балла	Педагоги - руководители и объединений, клубов, секций	При условии объединения на постоянной основе не менее 15 человек.
По итогам полугодий. Устанавливается сроком на следующее полугодие.					
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (социального педагога)	16.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года	2 балла	Классные руководители	
	17.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	2 балла	Классные руководители	

18.	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80 %)	Повышение охвата при уровне не менее 80 % - 3 балла Сохранение на уровне не менее 80% - 2 балла Выше среднего по школе – 1 балл	Классные руководител и	
19.	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	Отсутствие - 2 балла Снижение – 1 балл	Классные руководител и	
20.	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	Отсутствие - 2 балла Снижение - 1 балл	Классные руководител и	
21.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в классе	2 балла	Классные руководител и	
22.	Привлечение учащихся класса к участию в общешкольных мероприятиях согласно плану работы.	Класс принял участие не менее чем в 50% мероприятий – 2 балла, 75% и более - 3 балла. Класс стал номинантом праздника «За честь школы» - 3 балла	Классные руководител и	Итоги номинации в рамках праздника «За честь школы» учитываются в течение всего следующего учебного года.
23.	Отсутствие замечаний по внешнему виду обучающихся	Отсутствие – 3 балла Положительная динамика – 1 балл	Классные руководител и	По итогам мониторинга в течение полугодия.
24.	Организация экскурсионно-познавательных поездок с учащимися	3 балла	Классные руководител и	Группа не менее 20 человек по области, не менее 10 – за пределы региона
25.	Высокое качество работы со школьной документацией. Отсутствие замечаний к срокам и качеству исполнения (ведения) школьной документации, отчетов, сведений.	3 балла	Классные руководител и	За полугодие по данным контроля.

Внедрение образовательный процесс современных образовательных технологий	26.	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени	3 балла	педагоги	% от педагогической нагрузки учителя за отчетный период. Все выходы должны быть оформлены приказами по школе.
	27.	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультации, интерактивные опросы)	2 балла	педагоги	
	28.	Разработка авторских программ, программ развития.	3 балла	педагоги	При наличии внешней рецензии
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	29.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	3 балла	штатные работники	По функционалу работников
	30.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла	штатные работники	По функционалу работников
	31.	Отсутствие замечаний по итогам проверок соблюдения трудового законодательства, норм охраны труда.	3 балла	штатные работники	По функционалу работников
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	32.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3 балла	Заместители директора, тех.персона л,	В том числе начальник летнего оздоровительного лагеря по итогам работы лагеря.
	33.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	2 балла	Ответственн ые за питание и бракераж	
	34.	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	2 балла	классные руководител и, зам. по ВР	

Критерии установления доплат работникам.

1. Высокая исполнительская дисциплина (отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов).
2. Эффективная работа с базой данных участников образовательного процесса; эффективная организация и (или) проведение мониторинговых процедур, не предусмотренных планом работы школы; эффективное информационное сопровождение школьного сайта; эффективное обеспечение информационной безопасности; эффективное обеспечение антивирусной безопасности; эффективная функциональная поддержка доменной системы школы; эффективное взаимодействие по вопросам контекстной фильтрации.
3. Высокий уровень планирования, организации, контроля итоговой аттестации учащихся; за качество организации и (или) проведения процедур государственной итоговой аттестации учащихся.
4. Высокий уровень планирования, организации, контроля работы с одаренными детьми.
5. Эффективная работа по охране труда и обеспечению безопасности организации.
6. Эффективное ведение ФХД; сохранность товарно-материальных ценностей; отсутствие просроченной кредиторской задолженности; эффективная работа, связанная с получением и передачей документов, отчетов, писем и иной служебной корреспонденции.
7. Эффективное распределение учебной нагрузки участников образовательного процесса; диспетчеризация образовательного процесса.
8. Обеспечение улучшенных санитарно-гигиенических условий в образовательном учреждении; подготовка к началу учебного года и (или) отопительному сезону; эффективная работа по охране труда; организация медицинских осмотров учащихся (работников); проведение вводного инструктажа по охране труда для вновь поступающих работников.
9. Эффективное ведение кадровой работы.
10. Качество ведения протоколов заседаний, советов, руководство комиссий.
11. Эффективность организации профильной и предпрофильной подготовки; эффективное сопровождение участия в городских сетевых проектах; высокое качество организации работы летнего оздоровительного лагеря.