

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
городского округа Тольятти «Школа № 71»**

ПРИНЯТО

решением Совета Школы
МБУ «Школа № 71»
Протокол
№ 22 от 11.01.2016 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ «Школа № 71»
А.П. Пензилова

Приказ № 1/30 от 11.01.2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 29-ОД «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного возраста Самарской области».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Школа № 71» (далее – Школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам Школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

2. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Школы (Приложение № 1-3).

3. Пропорции распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников.

3.1. Пропорции стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы определяются в размере: не менее 55% - педагогическим работникам, которые ведут учебные часы, не более 45% - административно-хозяйственному персоналу.

3.2. Денежный вес одного балла определяется путем деления рассчитанного и утвержденного размера стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов Школы на подсчитанную общую сумму баллов оценки профессиональной деятельности всех педагогов. $S_{\text{фотп}}/n=k$, где n – общее количество баллов всех педагогов согласно протоколу Совета учреждения.

3.3. Размер стимулирующих выплат каждому педагогу получается от умножения денежного веса одного балла оценки на сумму баллов оценки его профессиональной деятельности.

4. Сроки предоставления выплат.

4.1. Стимулирующие выплаты для всех работников определяются за периоды работы с сентября по декабрь и с января по август, 2 раза в год.

4.2. Педагогические работники предоставляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной директором школы

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
городского округа Тольятти «Школа № 71»**

ПРИНЯТО

решением Совета Школы
МБУ «Школа № 71»
Протокол
№ 22 от 11.01.2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ «Школа № 71»
_____ А.П. Пензилова
Приказ № 1/30 от 11.01.2016г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 29-ОД «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного возраста Самарской области».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Школа № 71» (далее – Школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам Школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

2. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Школы (Приложение № 1-3).

3. Пропорции распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников.

3.1. Пропорции стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы определяются в размере: не менее 55% - педагогическим работникам, которые ведут учебные часы, не более 45% - административно-хозяйственному персоналу.

3.2. Денежный вес одного балла определяется путем деления рассчитанного и утвержденного размера стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов Школы на подсчитанную общую сумму баллов оценки профессиональной деятельности всех педагогов. $S_{\text{фотп}}/n=k$, где n – общее количество баллов всех педагогов согласно протоколу Совета учреждения.

3.3. Размер стимулирующих выплат каждому педагогу получается от умножения денежного веса одного балла оценки на сумму баллов оценки его профессиональной деятельности.

4. Сроки предоставления выплат.

4.1. Стимулирующие выплаты для всех работников определяются за периоды работы с сентября по декабрь и с января по август, 2 раза в год.

4.2. Педагогические работники предоставляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной директором школы в первую неделю сентября и первую неделю января в Совет Школы. Заместители директора школы в эти же сроки представляют в Совет Школа аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

4.3. Совет Школы рассматривает данные материалы на второй неделе сентября и второй неделе января передает директору школы протокол результатов общественной оценки профессиональной деятельности работников.

4.4. Директор вносит свои предложения и после согласований, на основании итогового протокола, издает приказ, устанавливающий персональные размеры стимулирующих выплат работникам школы. Сроки издания директором школы распорядительного документа о предоставлении стимулирующих выплат до 20 сентября и 20 января.

4.5. Работникам административно-хозяйственного персонала оплата из стимулирующего фонда определяется от качества и объема выполняемых работ по приказу директора на основании критериев и согласования с Советом Школы.

4.6. Размер стимулирующих выплат работникам Школы, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются директором школы.

5. Условия для назначения стимулирующих выплат.

5.1. Стаж работы в должности не менее 6 месяцев;

5.2. Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника Школы;

5.3. Отсутствие дисциплинарных взысканий.

5.4. При наличии случаев травматизма или дисциплинарного взыскания наложенного на работника в рассматриваемый период возможно снижение размеров стимулирующих выплат на 20% или их отмена.

6. Перечень выше приведенных критериев может быть дополнен или скорректирован в сторону уменьшения Школой в связи с изменившимися обстоятельствами.

Срок действия Положения не ограничен.

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)
	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету
	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету
	Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках
	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призов, организованных на бесплатной основе)
	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призов, организованных на бесплатной основе)
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призов, организованных на бесплатной основе)
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года
	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса

	горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80 %)
	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование ИТ–технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени
	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультации, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение Правил дорожного движения