

СОГЛАСОВАНО
Председатель Совета Школы

«__» _____ 200__ г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
школы

"__" _____ 200__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ школы №79
г. Самары
_____ Е.Г. Девяткина
"__" _____ 200__ г.
приказ № _____
от «__» _____ 200__ г.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ школы № 79

1. Общие положения

1.1. Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат работникам школы, внедряющей новую систему оплаты труда, за особые достижения в профессиональной деятельности.

1.2. Данное положение действует на период проведения эксперимента по внедрению НСОТ.

1.3. Правовой основой данного Положения является Постановление правительства Самарской области от 11 июня 2008 г. N 201 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 N 60 "О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений", приказов Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. №№ 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», от 22.01.2009 г. № 8-од "Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки".

1.4. Целью введения системы доплат (премий) работникам ОУ является стимулирование инициативы, особых достижений педагогических работников, прочего педагогического персонала, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ОУ.

1.5. Соответствие деятельности работников к установлению доплат (премий) ОУ определяется органом, обеспечивающим общественный характер управления ОУ – Советом школы, зарегистрированным в Уставе ОУ, по представлению руководителя учреждения, с учетом мнения профсоюзной организации в пропорции распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников ОУ.

2. Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения

Основными критериями для установления доплат (премий) сотрудникам школы являются:

Позитивные результаты образовательной деятельности:

- Снижение доли (отсутствие) неуспевающих учащихся.
- -положительная динамика % успеваемости (триместр, год)
 - положительная динамика % качества обучения (триместр, год)
 - отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение

- Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по ОУ и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений).
- Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.
- Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) и/или доля ниже среднего значения по муниципалитету.
- Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах которых преподает учитель.
- Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках.
- Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5%
- Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников.

Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся:

- Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров).
- Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров).
- Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров).
- Наличие социально-значимых проектов, выполненных под руководством учителя.
- Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня).

Позитивные результаты внедрения 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 10% учебного времени.
- Качественная работа в Net-Школе (своевременное заполнение электронного журнала, отчетов).
- Эффективность использования и развития кадрового ресурса в ОУ:
 - обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов;
 - участие в конкурсах профессионального мастерства (городской, областной уровень и выше);
 - трансляция педагогом своего опыта (школьный, городской, областной уровень и выше)
 - высокий уровень сложности по предмету при работе в профильных классах на 3 ступени
 - работа с документацией (своевременная сдача отчетов, своевременное выставление оценок, ведение классного журнала, личных дел учащихся, проверка тетрадей и дневников)
 - наличие ученых степеней доктора и кандидата наук, почетного звания СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, государственных наград СССР или РФ, иных поощрений (на уровне района, города, области), полученных за достижения в сфере образования;
 - осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников, направленной на достижение целей и задач развития школы.

Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога):

- Снижение (отсутствие) количества учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего, внутришкольном учете.
- Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины.
- Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.
- Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) на базе школы в течение учебного года.
- Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях или на базе школы в течение учебного года.
- Эффективность организационно-воспитательной работы:
 - организация ученического самоуправления;
 - выполнение Устава школы и других нормативных документов;
 - использование в воспитательной работе внешних ресурсов (музеи, театры, экскурсии, походы);
 - качественная работа в Net-Школе (своевременная и полная работа с базами данных учащихся, родителей).
- Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 50%).

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.
- выполнение требований СанПин на уроке е (режим проветривания, физкультминутки, перемены для учеников, нормирование домашнего задания)
- Обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке имущества ОУ.
- Содержание ОУ в образцовом состоянии, обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.

3. Порядок расходования стимулирующей части ФОТ

3.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда, который составляет не более 20% от фонда оплаты труда работников ОУ, а также из экономии фонда оплаты труда (которая распределяется на всех работников ОУ). Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

Максимальный период выплат – один год. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- Стаж работы в должности не менее 6 месяцев
- Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога
- Отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2. Для определения списка сотрудников, получающих стимулирующие выплаты, в ОУ создается комиссия (в составе 5-ти человек), состав которой утверждается приказом руководителя ОУ. В состав комиссии входят:

- представитель администрации - 1
- представитель профсоюзного комитета – 1
- педагоги - 2
- председатель Совета Школы – 1.

5.3. Сотрудники школы с **15 по 20** число **февраля, мая, сентября, декабря** месяцев представляют в комиссию материалы (в электронном виде) по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом руководителя ОУ (приложение 1, приложение 2).

5.4. В срок с **20 по 25** число **февраля, мая, сентября, декабря** месяцев комиссия представляет руководителю ОУ аналитическую информацию о показателях деятельности сотрудников, руководитель ОУ согласовывает эту информацию с Советом Школы. После рассмотрения Советом школы аналитической информации и согласования, руководитель ОУ издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

Размер стимулирующих выплат, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается руководителем ОУ. Стимулирующие выплаты могут быть снижены или отменены на основании приказа руководителя ОУ.