

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Самарской области основная общеобразовательная школа  
пос. Советское Иглайкино  
муниципального района Челно-Вершинский Самарской области**

**ПРИНЯТО**

решением Общего собрания трудового  
коллектива от «19» декабря 2016 г.  
протокол № 2

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом  
от «19» декабря 2016 г. № 29-од  
Директор *Мавлютов* М.Ф Мавлютов



**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного  
комитета *Урман* Е.Н.Урманова  
«19» декабря 2016 г.

**СОГЛАСОВАНО**

Управляющим советом  
Протокол № 5  
от «19» декабря 2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о материальном стимулировании работников**

**1. Общие положения**

1.1 Положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Советское Иглайкино муниципального района Челно-Вершинский Самарской области (далее - Положение) разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

1) Федеральный закон от 21.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2) Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в ред. постановления Правительства Самарской области 11.06.2008 г. № 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 и муниципальных общеобразовательных учреждений»);

3) Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате 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, и утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»,

4) Приказ министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 г. № 8-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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»,

5) Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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»,

6) Приказ 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».

7) Распоряжение от 02.04.2009 г. № 295-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты 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», Постановлением правительства Самарской области от 27.10.2011г № 702 «О внесении изменений в отдельные Постановления Самарской области».

8) Приказ министерства образования и науки Самарской области № 4-од от 18.01.2012 г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области № 29-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

9) Приказ министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014 г. № 278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

10) Приказ министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015г. № 382/1-од «О внесении изменений в приказ 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 общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;

11) Приказ министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2014г. №191-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций общего образования Самарской области»

12) Приказ министерства образования и науки Самарской области от 15.11.2016г. №365-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2014г. №191-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций общего образования Самарской области»;

13) Постановление Правительства Самарской области от 31 декабря 2015 г. N 917 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 N 690 "Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета";

14) Устав ГБОУ ООШ пос. Советское Иглайкино.

1.2. Настоящее Положение разработано с целью реализации в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Советское Иглайкино муниципального района Челно-Вершинский Самарской области (далее – Учреждение) отраслевой системы оплаты труда, направленной на развитие творческой активности и инициативы, на усиление материальной заинтересованности работников, на повышение эффективности педагогического труда и качества образования.

Положение также направлено на обеспечение коллегиальности, открытости, гласности распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с критериями и показателями оценки результативности и качества работы работников Учреждения (Приложение № 1 к настоящему Положению).

1.4. Критерии и показатели оценки результативности и качества работы работников разрабатываются администрацией Учреждения с участием представительного органа трудового коллектива и предоставляются для утверждения Управляющему совету.

Управляющий совет в течение трёх дней рассматривает предложенные критерии и показатели оценки результативности и качества работников Учреждения.

1.5. Администрация Учреждения вправе вносить изменения и уточнения в действующие критерии и показатели оценки результативности и качества работников, разрабатывать дополнительные критерии, рассматривать предложения по совершенствованию системы морального стимулирования, инициированные представительным органом трудового коллектива, методическими объединениями, творческими группами, отдельными работниками Учреждения.

1.6. При разработке критериев оценки результативности и качества работы работников не допускается установление показателей, не связанных с результативностью труда работников Учреждения.

## **2. Формирование и распределение стимулирующего фонда оплаты труда**

2.1. Стимулирующий фонд составляет 21,34 % от фонда оплаты труда и включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, связанные с результативностью труда работников Учреждения.

2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда между различными категориями работников Учреждения распределяется следующим образом:

- 1) педагогические работники – не менее 80 % ,
- 2) директор Учреждения – не более 3 %,
- 3) заместители директора (кроме заместителя по АХР) – до 2 %,
- 4) другие категории – до 15 %.

## **3. Условия и процедура установления стимулирующих выплат**

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат является:

3.1.1. Стаж работы в должности не менее шести месяцев;

3.1.2. Отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного учителя;

3.1.3. Отсутствие случаев травматизма воспитанников во время их нахождения в структурном подразделении, реализующем общеобразовательные программы дошкольного образования, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;

3.1.4. Отсутствие у работника дисциплинарных взысканий.

3.2. Стимулирующие выплаты в форме надбавок, доплат и премий осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются в январе, а также могут носить разовый или периодический характер.

3.4. На основе критериев и показателей оценки результативности и качества работы работников Учреждения (приложение №1 к настоящему Положению) администрация Учреждения совместно с представительным органом трудового коллектива разрабатывает листы оценивания эффективности (качества) работы для каждой категории работников.

3.5. Работники учреждения до 15 января предоставляют материалы по самоанализу своей деятельности в форме портфолио.

Портфолио включает в себя:

- 1) лист оценивания эффективности (качества) работы за отчётный период,
- 2) копии подтверждающих документов.

3.6. Для решения вопросов, связанных с распределением стимулирующего фонда оплаты труда, с целью обеспечения коллегиальности, открытости, гласности его распределения создаётся экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации, руководителя методического объединения, представителей профсоюзного комитета Учреждения.

3.7. Права и обязанности экспертных комиссий:

3.7.1. Экспертные комиссии имеют право:

- 1) запрашивать дополнительную информацию у работников Учреждения;
- 2) вносить изменения в представленные работниками листы оценивания;
- 3) разрешать возникающие спорные вопросы путём голосования;
- 4) формулировать рекомендации работникам Учреждения, направленные на повышение эффективности (качества) работы.

3.7.2. Экспертные комиссии обязаны:

- 1) рассматривать и проверять достоверность представленных педагогическими работниками и непедагогическим персоналом материалов по самоанализу;
- 2) подготовить аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;
- 3) предоставить подготовленную аналитическую информацию директору Учреждения не позднее 20 января;
- 4) протоколировать заседания экспертной комиссии.

3.8. Директор Учреждения направляет аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников на согласование в Управляющий совет не позднее двух дней с даты заседания соответствующей комиссии.

3.9. Управляющий совет Учреждения рассматривает и согласовывает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда не позднее трёх дней с даты её поступления от директора Учреждения.

3.10. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения с указанием размера и периода действия этих выплат устанавливаются приказом директора Организации в сентябре на весь учебный год. Приказ об установлении стимулирующих выплат издаётся не позднее 20 января, приказ на выплаты, носящие разовый или периодический характер, издаётся в течение трёх дней после поступления аналитической информации о показателях деятельности работника, дающих право на стимулирующие выплаты.

3.11. Основанием для снижения или отмены стимулирующих выплат, действующих в течение установленного периода, являются:

3.12.1. Получение обучающимся (воспитанником) травмы на уроке, внеклассном занятии, во время внеурочной деятельности, образовательной деятельности (в структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования), когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного учителя (воспитателя);

3.13.2. Привлечение работника к дисциплинарному взысканию.

3.14. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются приказом руководителя Северного управления министерства образования и науки Самарской области.

#### **4. Условия и процедура премирования**

4.1. Премирование работников Учреждения производится по итогам работы за определённый срок (квартал, полугодие, четверть, учебный год, календарный год) или за успешное выполнение заданий.

4.2. При представлении работников Учреждения к материальному поощрению, определении размера премии используются следующие критерии оценки их труда:

а) проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу;

б) своевременное и качественное выполнение особо важных заданий;

в) активное участие в учебно-воспитательных мероприятиях различного уровня, успешное выполнение плановых показателей, большой личный вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания;

г) активная работа с общественными организациями, творческими союзами, педагогическими коллективами школ, научными сотрудниками высших учебных заведений, ассоциациями, объединениями по проблемам образования;

д) методическая работа (результативное руководство методическим объединением, творческой группой, изучение и обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, разработка авторских учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников, апробирование экспериментальных программ и учебников);

е) результативная работа по введению ФГОС на ступени начального общего и основного общего образования;

ж) результативная работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);

з) профориентационная работа (разнообразие форм и методов организации и результативность);

и) активное участие в общественной жизни Учреждения;

к) участие в конкурсах профессионального мастерства («Учитель года», «Воспитатель года», «Классный руководитель года»), конференциях, выставках, смотрах различного уровня;

л) проведение на высоком уровне открытых уроков и мероприятий на семинарах различного уровня;

м) укрепление учебно-материальной базы.

4.3. Работники Учреждения премируются к юбилейным датам со дня рождения (50 лет, 55 лет, 60 лет) и в связи с уходом на заслуженный отдых за многолетний добросовестный труд.

4.4. Основания для начисления премии ежегодно уточняются и конкретизируются и доводятся до сведения трудового коллектива приказом директора Организации.

4.5. Премия работникам Учреждения максимальными размерами не ограничивается.

4.6. Премия директору Учреждения выплачивается на основании приказа руководителя Северного управления министерства образования и науки Самарской области.

4.7. Премии работникам Учреждения выплачиваются на основании приказа директора Учреждения.

## **5. Заключительные положения**

5.1. Споры и разногласия, возникающие при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, разрешаются в комиссии по трудовым спорам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в установленном порядке.

(Приложение №1)

**Показатели эффективности деятельности работников  
ГБОУ ООШ пос.Советское Иглайкино**

№	Критерий оценивания, способы измерения, баллы	Максимальное количество баллов
<b>Педагогические работники (ШКОЛА)</b>		
<b>1.</b>	<b>Позитивные результаты образовательной деятельности</b>	
1.1.	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл.	2
1.2.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего (на данной ступени) по ОУ и/или имеет позитивную динамику: соответствие двум критериям – 2 балла; соответствие одному из критериев – 1 балл.	2
1.3.	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету: соответствие двум критериям – 2 балла; соответствие одному из критериев – 1 балл.	2
1.4.	Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся) – 2 балла.	2
1.5.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах (выше уровня ОУ): на муниципальном уровне - 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла.	3
1.6.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): победа/призовое место на школьном уровне -1 балл; победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне -2 балла; победа/призовое место на региональном уровне -3 балла; победа/призовое место на федеральном/международном уровне - 5 баллов.	5
1.7.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся – 2 балла	2
1.8.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках – 1 балл	1
1.9.	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5% от общего числа пропусков- 1 балл; отсутствие пропусков учащимися уроков педагога по неуважительным причинам – 2 балла.	2
<b>ИТОГО</b>		<b>21</b>
<b>2.</b>	<b>Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся</b>	
2.1.	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе. Победа/призовое место на уровне ОУ – 1 балл,	3

	Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне – 2 балла, Победа/призовое место на региональном уровне: – 3 балла.	
2.2.	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе. Победа/призовое место на уровне ОУ – 1 балл, Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне – 2 балла, Победа/призовое место на региональном уровне: – 3 балла.	3
2.3.	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе. Победа/призовое место на уровне ОУ – 1 балл, Победа/призовое место на муниципальном/окружном уровне – 2 балла, Победа/призовое место на региональном уровне: – 3 балла.	3
2.4.	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника – 2 балла	2
2.5.	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня): в муниципальных/окружных – 1 балл, в региональных – 2 балла;	2
ИТОГО		13
<b>3.</b>	<b>Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)</b>	
3.1.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года: сохранение охвата детей (при 50% занятости учащихся класса) – 1 балл; повышение охвата детей – 2 балла	2
3.2.	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года: сохранение охвата обучающихся класса 80% - 90% - 1 балл; свыше 90% – 2 балла	2
3.3.	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего: снижение количества учащихся, стоящих на учете – 1 балл; отсутствие учащихся, стоящих на учете в комиссиях – 2 балла.	2
3.4.	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины: снижение – 1 балл, отсутствие – 2 балла.	2
3.5.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
ИТОГО		9
<b>4.</b>	<b>Внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий</b>	
4.1.	Использование IT-технологий в учебном процессе: составляет более 10% учебного времени – 2 балла.	2

4.2.	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени – 1 балл	1
4.3.	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы) между всеми участниками образовательного процесса – 1 балл	1
ИТОГО		4
<b>5.</b>	<b>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>	
5.1.	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения (классное руководство) – 1 балл	1
ИТОГО		1
<b>ВСЕГО БАЛЛОВ</b>		<b>48</b>
<b>Главный бухгалтер</b>		
1	<b>Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>	
1.1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств ОУ на конец отчетного периода : отсутствие -3 балла	3
1.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности: 3 балла	3
1.3	Качественное выполнение разовых и срочных поручений: 3 балла	3
ИТОГО		9
<b>Сторож</b>		
1.	<b>Позитивные результаты деятельности работника</b>	
1.1.	Отсутствие замечаний при дежурстве, оперативное сообщение о состоянии дел по результатам дежурства : 2 балла	2
ИТОГО		2
<b>Уборщик служебных помещений</b>		
1.	<b>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>	
1.1.	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 -1 балл ; наличие-0 баллов	1
2.	<b>Позитивные результаты деятельности работника</b>	
2.1.	Отсутствие замечаний по содержанию своего участка в соответствии с требованиями САНПиН, требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности: отсутствие-1 балл; наличие-0 баллов	1
3.	<b>Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>	
3.1.	Качественное выполнение разовых и срочных поручений: 2 балла	2
ИТОГО		4

