

ПРИНЯТО:

Общим собранием трудового
коллектива ГБОУ Самарской области
начальная школа №1 с.Хворостянка
муниципального района Хворостянский
Самарской области


Протокол № 1

От « 12 » января 2012г

СОГЛАСОВАНО

Управляющим советом
ГБОУ начальная школа №1
с.Хворостянка

Председатель Управляющего
совета

 А.Н. Забиралова

протокол № 1

от « 13 » января 2012г

УТВЕРЖДЕНО:

Директор ГБОУ Самарской области
начальная школа №1 с.Хворостянка
муниципального района Хворостянский
Самарской области

Бычкова Н.М.

Приказ № 3 от 13 января 2012г



ПОЛОЖЕНИЕ

**о материальном стимулировании работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области начальной школы №1 с.Хворостянка муниципального
района Хворостянский Самарской области**

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании работников ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка (далее по тексту «Положение») разработано в соответствии :

- постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006г № 60 « О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» ;
- постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
- постановления Правительства Самарской области от 27.10.2011 № 702 о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006г № 60 « О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29 –од регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, приказа №4 –од от 18.01.12г «О внесении изменений в приказ № 29-од от 19.02.2009г» ,приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №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» методики формирования и распределения фонда Самарской области» и оплаты труда для работников государственного общеобразовательного Самарской области и работников государственного образовательного учреждения для детей дошкольного и

младшего школьного возраста Самарской области, обеспечивающих реализацию общеобразовательных программ начального общего образования;

- постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 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).
- Постановления Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 о внесении изменений в постановление Правительства самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета».

1.2. Положение вводится в ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка с целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышения качества работы, роста профессионального мастерства сотрудников, а также с целью социальной защищённости и материальной поддержки сотрудников общеобразовательного учреждения.

1.3. Настоящее Положение согласовывается с Управляющим советом ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка, принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается и вводится в действие приказом директора .

1.4. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.5. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда всех работников ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка.

1.6. Положение содержит перечень критериев качества труда работников ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка, критерии структурного подразделения «Детский сад» представлены отдельно. Критерии разработаны администрацией ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка совместно с экспертной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Комиссия), согласованные с Управляющим советом.

1.7. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания, действует до изменения системы оплаты труда, размеров стимулирующего фонда. При изменении оплаты труда, размеров стимулирующего фонда оплаты труда и наступления иных объективных причин данное Положение подлежит пересмотру и внесению необходимых корректировок.

2. Порядок и условия назначения материального поощрения и стимулирующих выплат

2.1. Размеры и условия назначения стимулирующих выплат устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, содержащими нормы трудового права.

2.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

2.3. Размер и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи директору ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка устанавливается учредителем ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка.

2.4. Выплата материальных поощрений производится с учётом всех налоговых и иных удержаний.

2.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются сроком на месяц, полугодие на основании представления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утверждёнными критериями и по форме, утверждённой приказом директора ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка. Учитель 1 класса проводит самоанализ на 1 сентября по итогам предыдущего года, в последующем- на общих основаниях.

Экспертную оценку материалов самоанализа показателей качества труда проводит экспертная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии фонда заработной платы (далее Комиссия). Состав Комиссии формируется директором ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка по согласованию с председателем профсоюзного комитета и утверждается приказом директора. Срок представления работниками материалов (портфолио) по самоанализу: до 01 июля и до 01 января текущего года. Срок представления директором ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка органу самоуправления начальная школа-детский сад №1 аналитической информации о показателях деятельности работников: до 25 июля и до 25 января. Срок издания директором ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат: до 28 июля и до 28 января текущего года.

2.6. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений составляет-21,8% от фонда оплаты труда работников и включает: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Размер стимулирующих выплат определяется в следующем процентном выражении:

- для руководителя учреждения- до 3% стимулирующей части фонда оплаты труда (по приказу Юго-Западного управления министерства образования и науки Самарской области);
- для педагогических работников, осуществляющих учебно-воспитательный процесс с обучающимися и воспитанниками- до 65% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- для административно-хозяйственного персонала- до 32%.

2.7. Снижение или отмена стимулирующих выплат осуществляются в случаях:

- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики.
- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
- Детский травматизм.
- Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
- Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- Пассивность и безучастие в жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка и на других уровнях.
- Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации, низкая посещаемость, высокая заболеваемость).
- Халатное отношение к ведению документации по работе с детьми и родителями.
- Не добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей.

2.8. Размеры всех материальных выплат определяются в конкретной денежной сумме к ежемесячной заработной плате или базовому окладу.

3. Критерии и показатели качества труда работников (интенсивность), осуществляющих учебно-воспитательный процесс с учащимися

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии	Балл
Позитивные результаты образовательной деятельности	1.	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	Отсутствуют- 1 б Снижение на 5% и более-0,5 б
	2.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предметам выше среднего по образовательному учреждению и /или имеет – позитивную динамику	2
	3.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства «муниципалитет»-1б; «окружной»-2б, « на уровне области»3 б	Уровни: район-1б; окружной-1,5 б область-2 б
	4.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся	1
	5.	Выступления на конференциях, форумах,	Уровни:

		семинарах и т.п.	район-1б; окружной-1,5 б область-2 б
	6.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	1
	7.	Пропуски учащимися уроков по неуважительным причинам составляет менее 5% от общего числа пропусков	1
	8.	Эффективная и результативная образовательная работа (учащиеся, получившие «4» и «5» на промежуточной и итоговой аттестации-от 50% и выше	2
	9.	<i>Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций и т.д.Наличие публикаций по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе</i>	Уровни: школьный -0.5б районный-1б округ-1,5 б область-2 б
	10.	<i>Наличие публикаций по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе</i>	2
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	11.	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	Уровни: «муниципалитет»-1б; «округ»-1,5 б « область»-2 б
	12.	Наличие социально-значимых проектов, выполненных под руководством работника. -социально-направленной деятельности (помощь пожилым людям, инвалидам и т.п.); -проектов, направленных на благоустройство территории, окружающей среды).	Уровни: Школьный-0.5 б Округ-1 б Область -2 б За каждое мероприятие
	13.	<i>Организация деятельности школьных средств массовой информации (наличие школьной газеты) выходящей 1 раз в 2 месяца</i>	2
Позитивные результаты	14.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам в школе или на	2

организационно-воспитательной деятельности классного руководителя		базе школы, в течение учебного года	
	15.	Повышение (сохранение) охвата обучающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	2
	16.	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 98 %)	2
	17.	<i>Наличие и положительная работа ученического самоуправления в классе</i>	2
	18.	<i>Организация плановой эффективной воспитательной работы с детьми в режиме продленного дня Проведение открытых уроков, воспитательных мероприятий, высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса</i>	2
	19.	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	1
	20.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	1
	21.	<i>Проведение открытых уроков, воспитательных мероприятий, высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса</i>	2
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	22.	Использование IT- технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	1
	23.	<i>Работа в АСУ РСО</i>	1
	24.	<i>Наличие личного сайта.</i>	1
	25.	<i>Размещение материалов своей деятельности на школьном сайте.</i>	1
	26.	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	1
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых	27.	<i>Отсутствие задолженности родителей за питание учащихся на начало месяца</i>	1
	28.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим годом)	1

ресурсов			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	29.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся. Использование здоровьесберегающих технологий в урочное и внеурочное время.	2
	30.	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1
	31.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1
Итого баллов			47

3.1. Стимулирующий фонд оплаты труда педагогическим работникам, обеспечивающих реализацию общеобразовательных программ начального общего образования составляет не более 20% от фонда оплаты труда, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) в т.ч. руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

3.2. Стимулирующие выплаты работникам , осуществляющих учебно-воспитательный процесс с учащимися производится исходя из следующего расчета:
для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части делится на общее максимальное количество баллов, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым сотрудником конкретно.

4. Перечень критериев оценки деятельности работников, осуществляющих образовательный процесс с дошкольниками:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Результаты выполнения ФГТ на высоком уровне
	<i>Превышение государственного стандарта по одному или нескольким приоритетных направлений деятельности дошкольного</i>

24%- Инновационные педагогические технологии	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, праздниках и т.п. (в зависимости от уровня)Позитивная динамика в результатах
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства различных уровней
	<i>Использование инновационной комплексной программы и (или) использование инновационных педагогических технологий</i>
	<i>Проведение открытых мероприятий на муниципалитет, округ</i>
	<i>Проявление инициативы, творчества и соблюдение норм эстетики при создании предметно-развивающей среды в дошкольном образовании</i>
	<i>Положительная динамика выполнения рекомендаций внешнего и внутреннего контроля</i>
	<i>Подготовка и проведение открытых мероприятий на высоком уровне</i>
Эффективная организация охраны жизни и здоровья 13%-Сложность контингента	<i>Наличие детей с отклонениями в развитии</i>
	<i>Наличие детей в группе разного возраста</i>
	<i>Наличие детей раннего возраста</i>
	<i>Превышение плановой наполняемости</i>
25% Обеспечение высокой посещаемости	<i>Положительная динамика количества дней пребывания в группе или в ДОУ</i>
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания
	<i>Разработка и внедрение программы, пропагандирующей здоровый образ жизни</i>
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности

25%-Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	<i>Своевременная и качественная сдача отчётной документации</i>
	<i>Участие в общих мероприятиях учреждения (конкурсах, праздниках,</i>
	<i>Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда и ТБ</i>
	<i>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей(в рамках функциональных обязанностей)</i>
	<i>Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических мероприятий</i>
	<i>Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с прошлым годом)1</i>
	<i>Отсутствие остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода</i>
	<i>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных</i>
	<i>Участие в общих мероприятиях учреждения (конкурсы, праздники, семинары и т.д.)</i>
<i>Обеспечение качественных санитарно-эпидемиологических мероприятий</i>	

5. Порядок, условия назначения и размеры стимулирующих выплат дошкольным работникам

Стимулирующая часть состоит из:

- 5.1. Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, – не менее 24 % от стимулирующей части ФОТ
- 5.2. На выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие) – не менее 13 % от стимулирующей части ФОТ.
- 5.3. На выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, медицинским работникам за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольных групп – не менее 25 % от стимулирующей части ФОТ.
- 5.4. На выплаты дошкольным работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25 % от стимулирующей части ФОТ.
- 5.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский и фармацевтический персонал» в размере :
 При выслуге от 3 до 10 лет-10% должностного оклада;
 При выслуге свыше 10 лет-15% должностного оклада.

5.6. В основе определения размера стимулирующей надбавки дошкольным работникам лежат критерии эффективности работы дошкольных работников. Каждому критерию присваивается определенное денежное выражение (денежный вес критерия), путем подсчета общей суммы стимулирующих выплат для определенной категории работников деленное на количество критериев. Размер стимулирующей надбавки получается в результате умножения денежного веса одного критерия на количество набранных работником критериев.

6.Порядок распределения экономии фонда оплаты труда

6.1. При наличии экономии базового и стимулирующего фонда средства направляется на доплаты всех категорий работников ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка. Показатели для установления выплат стимулирующего характера из экономии ФОТ для административно- управленческого персонала, а также для сотрудников, которые выполняют данные критерии:

Ведение делопроизводства	До 2000 рублей
Работникам с ненормированным рабочим днём за дополнительную нагрузку и напряжённость труда	До 2000 рублей
Участие в художественно-оформительских работах , по оформлению предметно-развивающей среды	До 2000 рублей
Качественную организацию, руководство работой общественных органов, участвующих в управлении учреждения (педагогический совет, органы ученического самоуправления), детскими добровольными организациями	До 2000рублей
Четкое исполнение Положения об учетной политике учреждения	До 2000рублей
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 2000рублей
За обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	До 2000рублей
За звание «Отличник народного просвещения» «Почетный работник образования»	До 1000рублей

За разработку и эффективную реализацию Программы развития	До 2000рублей
За ведение денежных операций, не входящих в круг основных должностных обязанностей (получение и выдача заработной платы, оформление денежных средств за платные услуги от населения и тд.)	До 4000рублей
За руководство методической работой, аттестационными комиссиями	До 500 рублей
За обслуживание и ремонт автотехники	До 1500 рублей
За руководство летним отдыхом детей	До 2000рублей
За ведение библиотечной работы	До 3000рублей
За увеличение объема работ	До 9000 рублей
За разработку образовательной программы, отдельных ее разделов, подпрограмм в рамках реализации ФГОС нового поколения	До 500 рублей
За эффективную организацию и контроль за внедрением в учреждении информационно-коммуникационных технологий, отчетности АСУ РСО, работу с Интернет-ресурсами, школьным сайтом	До 2000 рублей
За эффективную организацию школьных объединений дополнительного образования	До 1000рублей

6.2. Доплаты могут носить как разовый, так и периодический характер. Максимальный период доплат – один год. Размер стимулирующих доплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих доплаты, утверждается и оформляется приказом учреждения на основании аналитической информации о результативности труда работников по критериям, определенным в данном пункте.

7. Порядок выплаты материальной помощи и премии

7.1. Работникам ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий

(землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

- смерть близких родственников (родителей, супруга, супруги, детей).

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

7.4 Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника.

7.5. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.

7.6. Материальная помощь одному работнику может оказываться не более 1 раз в год, а при наличии финансовой возможности - более ___1__ раза.

7.7. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

7.8. Премирование работников ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка осуществляется из экономии ФОТ и может устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, к профессиональным праздникам, по итогам года, полугодия, отпуску, к 8 марта, 23 февраля, высокие показатели в работе, добросовестное отношение к своим обязанностям, в связи с уходом на заслуженный отдых (пенсию).

7.9. Размер премии по итогам работы устанавливается к должностному окладу работника без ограничения ее максимальными размерами.

7.10. Решение об оказании материальной помощи, премировании и их размерах принимается руководителем ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка.

7.11. Премия не начисляется работникам при наличии взыскания, травматизма детей на уроках, занятиях, во внеурочное время, при нарушении правил внутреннего трудового распорядка.

8. Виды поощрения

8.1. С целью поощрения работников вводятся следующие виды поощрений :

- объявление благодарности в приказе директора;
- награждение почетной грамотой;
- награждение ценным подарком;
- награждение денежной премией;
- ходатайство о награждении почетной грамотой Юго-Западного управления министерства образования и науки Самарской области;
- ходатайство о награждении почетной грамотой Министерства образования и науки Самарской области;
- ходатайство о награждении почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

- ходатайство о награждении нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ»;
- ходатайство о присвоении почетного звания «Заслуженный работник образования РФ».

8.2. Предложения о поощрении и его виде вносят:

- органы общественного самоуправления ГБОУ начальная школа №1 (собрание трудового коллектива, педагогический совет, Родительский комитет), директор.

8.3. При определении вида поощрения учитываются следующие показатели:

- проявление творчества, инициативы;
- выполнение особо важной для образовательного учреждения работы;
- добросовестное отношение к своим обязанностям;
- активное участие в методических и общественных мероприятиях, проводимых как в учреждении, так и за его пределами (в районе, округе, городе, стране);
- эффективное внедрение новых (образовательных, оздоровительных и пр.) методик и технологий в образовательном процессе;

8.4. Решение о поощрении работников оформляется приказом.

9. Организация и деятельность Комиссии по рассмотрению установления стимулирующих выплат, премий, материальной помощи

В целях обеспечения государственно-общественного характера управления в ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка создается экспертная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии от фонда оплаты труда (далее Комиссия).

9.1. Комиссия является общественным органом для всех работников ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка.

9.2. Комиссия создается в количестве не менее пяти человек из сотрудников ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка. В его состав могут входить члены администрации, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, заместитель директора по АХЧ, члены первичной профсоюзной организации.

9.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который организует и планирует работу Комиссии, ведет заседание, контролирует выполнение принятых решений.

9.4. Заседания Комиссии проводят по мере надобности, но не реже двух раз в год и протоколируются. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствовало не менее 2/3 членов Комиссии.

9.5. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве

голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

9.6. В случае возникновения трудового спора сотрудник имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном частью 5 Трудового Кодекса Российской Федерации.

9.7. Экспертную оценку материалов самоанализа показателей качества труда проводит экспертная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии фонда заработной платы (далее Комиссия). Состав Комиссии формируется директором ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка по согласованию с председателем профсоюзного комитета и утверждается приказом директора. Срок представления работниками материалов (портфолио) по самоанализу: до 01 июля и до 01 января текущего года. Срок представления директором ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка органу самоуправления начальная школа-детский сад №1 аналитической информации о показателях деятельности работников: до 25 июля и до 25 января. Срок издания директором ГБОУ начальная школа №1 с.Хворостянка распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат: до 28 июля и до 28 января текущего года.

9.8. Комиссия подсчитывает количество набранных сотрудником баллов при назначении стимулирующих выплат, рассматривает представления директора, органа самоуправления о выплате премий и оформляет протокол заседания .

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами Комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов Комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью директора и печатью.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т. п. Апелляция работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания Комиссии решение об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников учреждения либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в Комиссию.

О решениях, принятых Комиссией, информируются все сотрудники Учреждения в части их касающейся.

Лист оценивания учителя

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии	Балл
Позитивные результаты образовательной деятельности	1.	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	Отсутствуют- 1 б Снижение на 5% и более-0,5 б
	2.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предметам выше среднего по образовательному учреждению и /или имеет – позитивную динамику	2
	3.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства «муниципалитет»-1б; «окружной»-2б, « на уровне области»3 б	Уровни: район-1б; окружной-1,5 б область-2 б
	4.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся	1
	5.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.	Уровни: район-1б; окружной-1,5 б область-2 б
	6.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	1
	7.	Пропуски учащимися уроков по неуважительным причинам составляет менее 5% от общего числа пропусков	1
	8.	Эффективная и результативная образовательная работа (учащиеся, получившие «4» и «5» на промежуточной и итоговой аттестации-от 50% и выше	2
	9.	<i>Наличие публикаций по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе</i>	Уровни: школьный -0.5б районный-1б округ-1,5 б область- 2 б
Позитивные	10.	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях	Уровни: «муниципалитет»-

результаты внеурочной деятельности обучающихся		(в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	1б; «округ»-1,5 б, « область»-2 б
	11.	Наличие социально-значимых проектов, выполненных под руководством работника. -социально-направленной деятельности (помощь пожилым людям, инвалидам и т.п.); -проектов, направленных на благоустройство территории, окружающей среды).	Уровни: Школьный-0.5 б Округ-1 б Область -2 б За каждое мероприятие
	12.	<i>Организация деятельности школьных средств массовой информации (наличие школьной газеты) выходящей 1 раз в 2 месяца</i>	2
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	13.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам в школе или на базе школы, в течение учебного года	2
	14.	Повышение (сохранение) охвата обучающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	2
	15.	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 98 %)	2
	16.	<i>Наличие и положительная работа ученического самоуправления в классе</i>	2
	17.	<i>Проведение открытых уроков, воспитательных мероприятий, высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса</i>	2
	18.	<i>Организация плановой эффективной воспитательной работы с детьми в режиме продленного дня</i>	2
	19.	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	1
	20.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	1
Внедрение в образовательный процесс современных	21.	Использование IT- технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени	1

образовательных технологий			
	22.	<i>Работа в АСУ РСО</i>	1
	23.	<i>Наличие личного сайта.</i>	1
		<i>Размещение материалов своей деятельности на школьном сайте.</i>	1
24.	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени	1	
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	25.	<i>Отсутствие задолженности родителей за питание учащихся на начало месяца</i>	1
	26.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим годом)	1
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	27.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	2
	28.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	2
	29.	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	1
Итого баллов			46

Лист оценивания заместителя директора по УВР

Показатели качества труда административного персонала			
Заместитель директора по УВР	1.	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранения успеваемости	1
	2.	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования	1
	3.	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение	1
	4.	Результаты выполнения ФГТ по дошкольному образованию (в среднем по учреждению): от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне- 2 балла; 70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне 3 балла	3
	5.	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций, органа самоуправления - 2 балла;	2
	6.	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам в школе или на базе школы, в течение учебного года	1
	7.	Число учащихся, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие-2 балла, снижение- 1 балл, повышение-(- 1) балл;	2
	8.	Доля воспитанников постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым ДООУ: за каждые 25% - 0,5 б	1
	9.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне образовательного округа -1б; на уровне области-2б	2
	10.	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребенка в ДООУ: положительная динамика-1 б, показатель выше среднего по муниципальному району- 2 б	2
	11.	Своевременное и качественное проведение мониторинга качества образования;	1
	12.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа-1 б; на областном уровне-2б	2

	13.	Эффективная организация работы с обучающимися в каникулярный период;	1
	14.	Качественная организация работы общественных органов: методического совета, педагогического совета, органов ученического самоуправления;	2
	15.	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5-ти учреждений, организаций)- 1 б	1
	16.	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни -1 б	1
	17.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий- 1 б	1
	18.	Доля педагогических работников, прошедших обучения на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 10 % до 20 % от общего числа-1 б; 20% и более- 2 б	2
	19.	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц	3
	20.	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет, работа в АСУ РСО, качественная и своевременная подготовка отчетной документации, в т.ч. с использованием современного программного обеспечения	2
	21.	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа-1 б, на региональном уровне-2 б	2
	22.	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне образовательного округа-0,5 б, наличие и победителей на уровне образовательного округа-1 б	1
	23.	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательного-воспитательного процесса -1 б	1
	24.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне- 1 б, на уровне области- 2 б	2
	25.	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне образовательного округа-1 б, на региональном уровне-2 б	2
ИТОГО			40

Пронумеровано

Пропиновано

Скреплено печатью 16 листов (шестнадцать)

Директор ГБОУ Начальная школа № 1

с. Хворостянка *НМ* Н.М. Вычкова



ПРИНЯТО:

Общим собранием трудового
коллектива ГБОУ Самарской области
начальная школа №1 с.Хворостянка
муниципального района Хворостянский
Самарской области
Протокол № 2
От « 30 » января 2014г

УТВЕРЖДЕНО:


Директор ГБОУ Самарской области
начальная школа №1 с.Хворостянка
муниципального района Хворостянский
Самарской области



Бычкова Н.М.

Приказ № 13/1 от «30» января 2014г

СОГЛАСОВАНО

Управляющим советом
ГБОУ начальная школа №1
с.Хворостянка
Председатель Управляющего
совета
 А.Н. Забиралова
протокол № 2
от « 30 » января 2014г

Изменения

в ПОЛОЖЕНИЕ

**о материальном стимулировании работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области начальной школы №1 с.Хворостянка
муниципального района Хворостянский Самарской области**

Внести в Положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области начальной школы №1 с.Хворостянка муниципального района Хворостянский Самарской области следующие изменения:

1. пункт 2.6. изложить в следующей редакции:

базовая часть фонда оплаты труда дошкольных работников составляет 71.2%.

Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда составляет 28.8% и включает: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Размер стимулирующих выплат определяется в следующем процентном выражении:

- для руководителя учреждения- до 3% стимулирующей части фонда оплаты труда (по приказу Юго-Западного управления министерства образования и науки Самарской области);

- для педагогических работников, осуществляющих учебно-воспитательный процесс с обучающимися и воспитанниками- до 65% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- для административно-хозяйственного персонала-до 32%.

2. пункт 3.1. изложить в следующей редакции:

базовый фонд оплаты труда педагогическим работникам, обеспечивающих реализацию общеобразовательных программ начального общего образования составляет 78.66%.

Стимулирующий фонд оплаты труда педагогическим работникам, обеспечивающих реализацию общеобразовательных программ начального общего образования составляет 21.34%., который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

В данном документе прошнуровано,
прошито и скреплено печатью
2 (два листа)

Директор ГБОУ начальная школа №1

С.Хворостянка

Н.М.Бычкова

