

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МБОУ гимназии № 11
г.о. Самара,

протокол от 26.03.2015 № 05
(с изменениями, принятыми
Общим собранием работников
МБОУ гимназии № 11
г.о. Самара, протоколы
от 26.08.2015 № 01,
от 19.05.2016 № 02,
от 06.04.2017 № 02
от 17.01.2019 № 01)

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБОУ
гимназии № 11 г.о. Самара

от 10.04.2015 № 120-ОД
(в редакции приказов МБОУ
гимназии № 11 г.о. Самара
от 14.10.2015 № 352-ОД,
от 11.12.2015 № 450-ОД,
от 15.03.2016 № 92-ОД,
от 19.05.2016 № 186-ОД,
от 10.04.2017 № 175-ОД,
06.12.2017 № 615-ОД,
от 18.01.2019 № 15-ОД)

Мотивированное мнение
выборного
органа первичной профсоюзной
организации учтено,

протокол от 26.03.2015 № 03

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 11» городского округа Самара (далее - Положение)

Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями), с постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных образовательных 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» (с изменениями и дополнениями), Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утверждённым приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-ОД», уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 11» городского округа Самара, утверждённым распоряжением первого заместителя главы городского округа Самара от 02.12.2015 № 575.

Положение определяет условия и порядок распределения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 11» городского округа Самара (далее – Гимназия) из стимулирующего фонда оплаты труда для решения задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1. Общие положения

1.1. Фонд оплаты труда работников Гимназии имеет следующую структуру:

1) базовый фонд, который включает:

фонд оплаты труда педагогических работников;

фонд оплаты труда административно-хозяйственных работников;

специальный фонд оплаты труда работников.

2) стимулирующий фонд, который включает доплаты и надбавки стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Распределение стимулирующего фонда между различными категориями работников Гимназии осуществляется в следующих соотношениях:

85% стимулирующего фонда используется для стимулирующих выплат педагогическим работникам;

12% - административным и учебно-вспомогательным работниками;
3% - директору Гимназии».

Структура фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчёта нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счёт средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области.

2. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Гимназии (далее - критерии эффективности труда)

2.1. В Гимназии используются следующие критерии эффективности труда работников.

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии эффективности труда
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 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 их доля ниже среднего значения по муниципалитету
	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, в классах в которых преподаёт учитель
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)
	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 призёров)
	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)
	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 50 %)
	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 IT–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
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 отчётным 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

2.2. Критерии эффективности, указанные в пункте 2.1 настоящего Положения, являются основополагающими относительно содержания прилагаемых к настоящему Положению материалов самоанализа.

2.3. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3. Условия и порядок установления стимулирующих выплат из стимулирующего фонда оплаты труда

3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам являются:

основное место работы - Гимназия;

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 работника;

отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2. Стимулирующие выплаты выплачиваются два раза в год на основании приказа Гимназии по итогам каждого учебного полугодия.

3.3. Педагогическим, административным и учебно-вспомогательным работникам Гимназии предоставляются материалы по самоанализу (далее - листы самоанализа) согласно прилагаемым к настоящему Положению формам (отдельно для педагогических работников и отдельно для административных и учебно-вспомогательных работников) до 15 числа последнего месяца учебного полугодия.

3.4. Листы самоанализа заполняются работниками в течение трёх рабочих дней.

Педагогические работники, совмещающие в Гимназии другие педагогические должности, заполняют лист самоанализа для педагогических работников с учётом совмещаемых должностей.

Административные работники, совмещающие в Гимназии должности педагогических работников, заполняют и лист самоанализа для административных и учебно-вспомогательных работников, и лист самоанализа для педагогических работников.

3.5. По истечении срока, предусмотренного для заполнения работниками листов самоанализа, в течение трёх рабочих дней проводится заседание комиссии по рассмотрению материалов самоанализа работников Гимназии (далее - Комиссия).

3.6. Комиссия утверждается ежегодно, как правило, в первой декаде октября приказом Гимназии и в своей работе руководствуется настоящим Положением.

В состав Комиссии в обязательном порядке представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.7. Информация о дате, времени и месте заседания Комиссии доводится секретарём Комиссии не менее чем за три дня до назначенного председателем дня заседания Комиссии: до сведения членов Комиссии - лично; до сведения

работников - опосредованно, через размещение соответствующей информации на информационном стенде в учительской Гимназии.

3.8. Материалы самоанализа рассматриваются Комиссией в присутствии работника. При неявке работника на заседание, Комиссия проводит рассмотрение материалов самоанализа работника в его отсутствие, о чём в конце листа самоанализа работника секретарём Комиссии вносится соответствующая запись: «Материалы рассмотрены Комиссией в отсутствие работника по причине его неявки на заседание Комиссии».

3.9. В ходе рассмотрения материалов самоанализа Комиссия рассматривает обоснованность указанных работником баллов по каждому критерию и суммирует их.

3.10. Снижение Комиссией баллов, влияющих на величину стимулирующих выплат, возможно в случае, если баллы, указанные работником в материалах самоанализа по отдельным критериям, не подтверждаются соответствующими документами.

3.11. Результаты рассмотрения материалов самоанализа сообщаются работнику на заседании Комиссии и оформляются в виде заключения, которое подписывается работником, членами Комиссии и прилагается к материалам самоанализа.

При отказе работника от ознакомления с заключением Комиссии в конце листа самоанализа работника секретарём Комиссии вносится соответствующая запись: «Работник от подписи отказался».

3.12. По итогам рассмотрения всех материалов самоанализа Комиссией оформляется протокол, который подписывается председателем, секретарём Комиссии, и в течение двух рабочих дней, после дня проведения заседания Комиссии, направляется главному бухгалтеру Гимназии.

В протоколе приводится расчёт стоимости одного балла в денежном выражении, указываются баллы и значения стимулирующих выплат каждому работнику, а также результаты голосования членов Комиссии по вопросам рассмотрения материалов самоанализа работников, утверждения количества

баллов работникам, стоимости одного балла в денежном выражении и определения значений стимулирующих выплат работникам.

Решения принимаются Комиссией открытым голосованием большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании Комиссии.

Заседание Комиссии считается правомочным, если на нём присутствует не менее двух третей от общего числа членов Комиссии.

Стоимость одного балла в денежном выражении определяется делением суммы стимулирующего фонда, пропорциональной соответствующей категории работников, на суммарное количество баллов, которые получили работники данной категории по итогам рассмотрения Комиссией материалов их самоанализа.

Значение стимулирующей выплаты работнику определяется умножением суммарного количества баллов, указанного в заключении Комиссии по итогам рассмотрения материалов самоанализа работника, и стоимости одного балла в денежном выражении.

3.13. На основании протокола Комиссии главный бухгалтер Гимназии в течение двух рабочих дней, после получения протокола Комиссии, составляет проект приказа Гимназии о выплате работникам Гимназии стимулирующих выплат и направляет на подпись директору Гимназии.

3.14. Приказ о выплате работникам Гимназии стимулирующих выплат подписывается директором Гимназии в течение одного рабочего дня, после дня представления на подпись проекта приказа главным бухгалтером.

3.15. Результаты рассмотрения Комиссией материалов самоанализа работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.