

Приложение №20 к приказу  
директора ГБОУ СОШ  
им. Н.Ф.Зыбанова с. Березняки  
№31-од от 31.08.2015.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников**  
**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**Самарской области средней общеобразовательной школы имени**  
**Героя Социалистического Труда Н.Ф.Зыбанова с. Березняки**  
**муниципального район Кинель-Черкасский Самарской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Березняки в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- 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».
- Постановление Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 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».
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 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».
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 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».
- Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета 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»
- Постановление 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 утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»

- Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников от 18.06.2013.

- Устав ГБОУ СОШ с. Березняки.

- Коллективный договор по социально-экономическим вопросам между трудовым коллективом и администрацией ГБОУ СОШ с. Березняки.

- Положение о распределении фонда оплаты труда в ГБОУ СОШ с. Березняки.

1.2. К компетенции общеобразовательного учреждения относится установление заработной платы работников общеобразовательного учреждения, в том числе надбавок, доплат, порядка и размеров их премирования (подп. 10, п. 22 ст. 32 Закона «Об образовании»).

1.3. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.4. Положение является локальным нормативным актом Школы, регламентирующим порядок и условия установления надбавок, доплат и премирования.

1.5. Настоящее согласовывается с Советом школы и профсоюзным комитетом, утверждается директором школы.

1.6. Изменения и дополнения к Положению (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.5 настоящего Положения.

## **2. Цели и задачи установления стимулирующих выплат и доплат**

2.1. Целью установления стимулирующих выплат и доплат за высокое качество работы является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, направленном на обеспечение качества образования.

2.2. Установление стимулирующих выплат и доплат направлено на решение следующих задач:

- совершенствование кадрового потенциала;
- повышение эффективности педагогического труда и качества образования;
- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей.

## **3. Основания для установления стимулирующих выплат и доплат работникам школы**

3.1. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- 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. Основаниями для оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работника школы являются:

3.2.1. критерии и показатели качества труда работников учреждения;

3.2.2. обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией школы, органами управления образованием, составление тарификации, смет, штатного расписания, калькуляции и т.д.);

- 3.2.3. проведение работы, связанной с производственной необходимостью по обеспечению жизнедеятельности зданий школы;
- 3.2.4. строгое выполнение должностных (функциональных) обязанностей;
- 3.2.5. высокое качество проведения значимых мероприятий;
- 3.2.6. эффективная методическая и воспитательная работа;
- 3.2.7. проявление личной инициативы, участие в работе проектных (рабочих) групп, внесение предложений о способах решения существующих проблем.

#### 4. Порядок установления стимулирующих выплат и доплат

4.1. Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

4.2.

Часть	Основание для начисления	Размер (% от стимулир. ФОТ)		
		Общеобразовательное учреждение	Структурные подразделения, филиал	
			Дубовоколовский филиал	Детский сад
Стимулирующие выплаты директору, руководителям структурных подразделений	Распоряжение учредителя	3		
Стимулирующие выплаты работникам	Критерии эффективности	82	45	55
Стимулирующие доплаты	Приказ директора	10	20	35
Премии	Представление заместителей директора, руководителей структурного подразделения, филиалов	5	25	10

4.3. Стимулирующие выплаты работникам распределяются с учетом следующих пропорций:

4.3.1. В общеобразовательном учреждении:

- 70% на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, 30% на стимулирующие выплаты административно - хозяйственному и вспомогательному персоналу;
- стимулирующие выплаты АХП распределяется следующим образом: 50% - выплаты заместителям директора (в том числе гл. бухгалтеру), 50% - выплаты административно-вспомогательному персоналу.

4.3.2. В структурных подразделениях, филиале, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования:

- 25% - на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее;
- 15% - на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- 30% - на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми Детского;
- 30% - на выплаты работникам детского сада за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

4.2. Установленные работникам стимулирующие выплаты исчисляются на основе следующих расчетов:

- высчитывается сумма баллов, полученная всеми работниками по всем показателям;
- высчитывается стоимость одного балла (денежная сумма, выделяемая на стимулирующий фонд оплаты труда работников, делится на количество баллов, набранными всеми работниками);
- количество баллов, набранных конкретным работником, умножается на стоимость одного балла.

4.3. Стимулирующие выплаты, доплаты и премии выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка за фактически отработанное время.

4.4. Размер стимулирующих выплат и доплат назначается каждому работнику школы индивидуально, на основе материалов самоанализа деятельности в соответствии с утверждёнными критериями и по форме (*Приложение №1*).

4.5. Результативность труда определяется по критериям и показателям качества труда работников школы, которые разрабатываются администрацией Школы, согласовываются с Советом школы и с профсоюзным комитетом. Установление критериев эффективности труда, не связанных результативностью труда, не допускается.

4.6. Приказом директора школы утверждается состав Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Комиссия). В состав Комиссии могут входить члены администрации школы, председатель или члены профсоюзного комитета, члены Совета школы, представители педагогического персонала.

Создается одна комиссия.

4.7. Распределение стимулирующих выплат производится:

- в общеобразовательном учреждении и СП – согласно графика, который разрабатывается Комиссией в начале года и утверждается директором школы.

4.8. Материалы самоанализа деятельности представляются не позднее 7 дней до даты заседания комиссии:

- в общеобразовательном учреждении: педагогами - директору,
- в филиале и структурных подразделения – заместителю директора по УВР .

4.9. Комиссия рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников ОУ в течение одного дня. Решение комиссии оформляется Протоколом заседания, который передается главному бухгалтеру для расчета стимулирующих выплат.

4.10. Размер стимулирующих выплат, доплат, премий, период их выплат, список работников, получающих данные выплаты, утверждаются приказом директора школы не позднее двух дней после заседания Комиссии.

4.11. Стимулирующие выплаты конкретному работнику могут быть снижены или отменены по следующим основаниям:

- нарушение работником трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка;
- случаи травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- невыполнение работником должностных обязанностей;
- в связи с изменением стимулирующей части ФОТ

4.12. Решение о снижении или лишении стимулирующих выплат принимается директором школы, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы и согласовывается с Комиссией по распределению стимулирующих выплат.

Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин и срока, на который прекращены выплаты.

4.13. Работнику, уволенному в период, предшествующий распределению стимулирующего фонда, стимулирующие выплаты не начисляются.

4.16. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников общеобразовательного учреждения (школа, филиалы)

**Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения**

Позитивные результаты образовательной деятельности				
№	критерий	измеритель	показатель	баллы
1	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся. Учитывать по окончании учебного периода		отсутствие	2
			снижается	1
2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету имеет позитивную динамику по результатам мониторинговых исследований	Результаты мониторинга	повышается	1
3	Организация и участие в системных исследованиях, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Представление директора	организация	2
			участие	1
4	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	данные ГИА	отсутствие неуспевающих выпускников	2
			доля неуспевающих выпускников ниже	
			50% и более	3
5	Доля выпускников ступени основного общего/среднего (полного) общего образования выбирающих экзамен.	Заверенные списки	20 % - 50%	2
			10 – 20 %	1
6	Средний балл выпускников ступени основного общего образования по предмету на итоговой аттестации в форме ГИА	данные ГИА	выше или равен среднему значению по округу	3
			Выше или равен среднему значению по области	5
7	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ	данные ЕГЭ	отсутствие неуспевающих выпускников	3

	(русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.			
8	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ.	данные ЕГЭ	80 и более баллов Среднее значение балла > = среднему значению по области /по округу	5 (за каждого ученика) 5
9	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства.		школьный	1
		заочное участие	районный, окружной	3
			областной, российский	5
			победа	+ 5
		очное участие	+ 5	
10	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемой в достижениях обучающихся, воспитанников.			1
11	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня ОУ).	Результативное выступление	районный, окружной	2
			областной	3
			российский	5
12	Участие педагога в работе экспертных, рабочих творческих групп, в том числе по разработке и реализации основной образовательной программы.	распоряжение	российский	5
			областной	4
		приказ	окружной	3
			районный	2
			школьный	1
13	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках.	отсутствие обращений	справка завуча	1
14	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков.			1

**Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся**

№	критерий	измеритель	показатель	баллы			
				участие заочное/очное		победа заочная/очная	
15	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	результат	школьный		1	+ 1	+1
			районный	1	2	+ 1	+2
			окружной	1	3	+2	+ 3
			областной				

			российский	1 1	4 5	+3 +4	+4 +5
16	Участие учащихся в конференциях (в том числе on-line) по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров).	измеритель	показатель	баллы			
				участие заочное/очное		победа заочная/очная	
		результат	школьный	1	2		+3
			район/округ	1	3	+ 2	+4
областной	1		4	+3	+6		
		российский	1	5	+4	+10	
				баллы			
				участие заочное/очное		победа заочная/очная	
17	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров).	результат	школьный	1	1		+1
			районный	1	2	+ 1	+2
			окружной	1	3	+ 2	+3
			областной	1	4	+2	+4
			российский	1	5	+2	+5
18	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	проект	факт выполнения	5			
19	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках.	публикация	школьный	1			
			районный	2			
			окружной	3			
			областной	4			
			российский	5			
<b>Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя)</b>							
<i>№</i>	<i>критерий</i>	<i>измеритель</i>	<i>показатель</i>	<i>баллы</i>			
20	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года.	списки детей	сохранение	1			
			повышение	2			
21	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года.	списки детей	сохранение	1			
			повышение	2			
22	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 50 %).	списки детей	50 %	1			
			Свыше 50 %	2			
23	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего.	справка	отсутствие	1			
			снижение	0,5			
24	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	справка		1\0,5			
25	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	справка завуча		1			
26	Организация и проведение открытых воспитательных	мероприятие	Школьный уровень	Свой класс			

	мероприятий.			1				
			Районный уровень	2				
			Окружной уровень	3				
27	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (походы, поездки, экскурсии, классные часы и др.)	мероприятие приказ	Школьный уровень	1				
28	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей.	справка	Школьный уровень	1				
<b>Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий</b>								
<i>№</i>	<i>критерий</i>	<i>измеритель</i>	<i>показатель</i>	<i>баллы</i>				
29	Использование ИТ-технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени.			1				
30	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени.			1				
31	Участие педагогов в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, коллективных педагогических проектах и наличие публикаций в методических изданиях, сборниках. (в зависимости от уровня).	результат	уровень	Участие заочное/очное	Победа заочная/очная	Публикация		
			школьный		1		+1	
			районный	1	2	+1	+2	2
			окружной	1	3	+2	+3	Издание/сборник
			областной	1	4	+3	+4	
российский	1	5	+4	+5	5			
32	Организация и проведение открытых уроков и открытых мероприятий в рамках внеурочной деятельности (в том числе физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности)	мероприятие	школьный	2				
			районный	3				
			окружной	3				
			областной	4				
			российский	5				

## Критерии и показатели качества труда работников АХП образовательного учреждения

<i>№</i>	<i>критерий</i>	<i>измеритель</i>	<i>баллы</i>
1	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	5
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5
		Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1-3
2	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)	1-2
		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	5
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны администрации, родителей, учащихся.	1-3
		Обеспечение выполнения требований программы «Об энергосбережении и повышении энергетической эффективности»	2
		Участие во внеплановых работах за пределами рабочего графика	1-3
		Своевременное и качественное ведение документации	5

4.17. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (детские сады «Яблонька», «Вишенка»)

<b>Категория работников</b>	<b>Баллы</b>
1	2
<b>Воспитатель</b>	
Внедрение инновационных педагогических технологий:	За ед. - 1
Эффективность педагогической работы: участие в работе творческой группы; проведение открытых мероприятий: - на уровне ДОУ; - на уровне района, округа; - на уровне области, региона; участие в конкурсах профессионального мастерства: - на уровне ДОУ (участие – победитель); - на уровне района, округа (участие – победитель); - на уровне области, региона (участие – победитель); - на всероссийском или международном уровне (участие – победитель)	1 0,5 1 2 0,5-1 1-2 2-3 3-5
Эффективность воспитательной работы: Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях и других мероприятиях: - на уровне ДОУ (участие – победитель); - на уровне района, округа участие – победитель); - на уровне области, региона (участие – победитель); - на всероссийском или международном уровне (участие – победитель) Усвоение программного материала по высокому и среднему уровням воспитанниками дошкольных групп к концу учебного года: - 65-85%; - 85% и выше	0,5-1 1-2 2-3 3-5 1 2
Оказание дополнительных образовательных услуг (кружки, секции)	3
Участие в организационно-методической работе ДОУ: - участие в районных, окружных семинарах, конференциях различного уровня; - выступление с личным проектом, докладом, презентацией на конференциях, семинарах различного уровня	0,5-1 1-3
Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: - на уровне «образовательного округа»; - на региональном уровне и выше	1 2
Наличие публикаций в периодических изданиях различного уровня	1-2
Сложность контингента воспитанников: - интегрированные дети с отклонениями в развитии (по заключению ПМПК),  - дети разного возраста:	1 (за каждого ребенка) 2
Обеспечение высокой посещаемости детей Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (в среднем по группе).	1 1
Эффективность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников: - создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у воспитанников (уголок здоровья, фитобар, физкультурный уголок и т.д.);  - снижение заболеваемости: - стабильно низкий уровень	0,5 (за каждый вид)  1 1
Эффективность работы с родителями:	

- нетрадиционные формы работы с родителями (акции, круглый стол, конкурсы, педагогическая гостиная, клуб выходного дня, семейные праздники и т.д.)	0,5 (за каждое мероприятие)
Участие в детских праздниках в качестве актеров	0,5-1 (за каждое мероприятие)
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	1
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	За обращение-«-1»
Ведение общественной работы	2
<b>Бухгалтер</b>	
Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	3
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности.	5
Отсутствие замечаний по предоставлению достоверной отчетности и своевременное представление в установленные места	3
Отсутствие замечаний по своевременной инвентаризации имущественно - материальных ценностей	3
<b>Заведующий хозяйством</b>	
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности.	3
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).	2
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не несвязанных с капитальным вложением средств)	1
Отсутствие замечаний по использованию материально – технических ресурсов.	3
Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности хозяйственного инвентаря, его ремонт и пополнение	3
<b>Помощник воспитателя</b>	
Работа со сложным контингентом воспитанников (дети разного возраста)	2
Обеспечение высокой посещаемости детей	1
Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (в среднем по группе).	1
Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (Соблюдение санэпидем режима)	1
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	За обращение-«-1»
Участие в детских праздниках в качестве актеров	0,5-1 (за каждое мероприятие)
<b>Повар</b>	

Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм питания.	1
Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (Соблюдение санэпидем режима)	1
<b>Дворник, сторож, уборщица служебных помещений, машинист по стирке белья, рабочий по обслуживанию здания</b>	
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1
Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (Соблюдение санэпидемрежима)	1
Участие в благоустройстве и озеленении территории ДООУ)	1
Участие в детских праздниках в качестве актеров	0,5-1 (за каждое мероприятие)

### **5. Стимулирующие доплаты**

По приказу директора работникам могут быть установлены стимулирующие доплаты, за выполнение работ не входящих в круг основных должностных обязанностей и направленных на решение актуальных для школы задач, реализацию мероприятий в рамках Программы развития и целевых программ школы.

### **6. Премии и иные поощрительные выплаты**

6.1. Премии и иные поощрительные выплаты работникам производятся в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на школу, своевременном и добровольном исполнении работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

6.2. Основанием для премирования является приказ директора, представление заместителя директора, профсоюзного комитета, руководителя проектной (рабочей) группы в следующих случаях:

- проведение открытых уроков, мастер - классов на уровень территории, округа, области;
- участие педагога (как выступающего) в семинарах, конференциях округа, области;
- активное участие в работе проектной группы по решению актуальных для школы задач, проблем;
- участие в составе экспертных групп конкурсов, олимпиад, конференций и т.д. различного уровня;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
- высокий уровень организации научно-методической и экспериментальной работы;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (управляющий совет, профсоюзный комитет, органы ученического самоуправления);
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- сохранение контингента учащихся;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников;
- повышенная ответственность по безопасности при перевозке детей;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.

6.3. Конкретный размер премии конкретному работнику определяется в рублях и фиксируется в приказе по ОУ.

7. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Березняки устанавливается на период до 31 января 2015 г.

**Приложение №1**

**Самоанализ деятельности работника**

Ф.И.О работника \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Отчетный период \_\_\_\_\_

	<b>Показатель</b>	<b>Балл</b>	<b>Самооценка</b>
/п			

**Дата** \_\_\_\_\_

**Подпись** \_\_\_\_\_

СОГЛАСОВАНО

на заседании Управляющего Совета

Протокол № 1

от 31.08.2015г.