

**ПРИНЯТО**

на собрании трудового коллектива  
МБОУ «СОШ г. Светогорска»  
протокол № 1  
от «27» 11 2012 г.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель ПК  
*Сид*  
Протокол № 1  
от «27» 11 2012 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Директор МБОУ «СОШ г.  
Светогорска»  
*Иванова* И.В.Иванова  
Приказ № 403  
от «27» 11 2012 г.

**Положение****о стимулирующих выплатах, размерах и условиях их осуществления в пределах фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ г. Светогорска»****I. Общие положения**

- 1.1. Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного Постановлением правительства Ленинградской области от 15.06.2011 г. № 173.
- 1.2. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.
- 1.3. Оплата труда работника школы определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы школы.
- 1.4. Расчетные ставки и оклады, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с методическими рекомендациями о новой системе оплаты труда.
- 1.5. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда.
- 1.6. Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и при наличии финансовых средств. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.
- 1.7. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы.
- 1.8. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, областным, районным, школьным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы среди населения.
- 1.9. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы.
- 1.10. Порядок установления стимулирующих надбавок в денежном выражении работникам школы, по должности которых предусмотрена критериальная база: общая сумма финансовых

средств по данной части надтарифного фонда делится на общее количество баллов набранных работниками данной категории, т.о. устанавливается стоимость одного балла в денежном выражении. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого учителя школы. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю школы.

1.11. Стимулирование работников школы, по должности которых не предусмотрена критериальная база оценки качества образования и результативности настоящим положением, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

1.12. Конкретные размеры доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников школы, и надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом директора школы, издаваемым по представлению комиссии по доплатам и надбавкам.

1.13. Комиссия по распределению доплат и надбавок стимулирующего характера состоит из семи человек:

- представителей администрации школы;
- представителя профсоюзного комитета школы;
- представителя Управляющего совета школы.

Состав комиссии утверждается приказом по школе.

1.14. Педагоги школы и классные руководители представляют в комиссию по распределению доплат и надбавок стимулирующего характера результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями. Ответственность за достоверность информации возлагается на заместителя директора по УВР и руководителя МО. Ответственность за достоверность информации классных руководителей возлагается на заместителя директора по ВР, социального педагога.

1.15. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей конкретного работника. Доплата за совмещение профессий (должностей) при выполнении временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора школы по вакантной должности.

1.16. Доплаты или надбавки могут быть отменены или изменены приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей, заданий, нарушений Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

## II. Условия установления доплат

### 2.1. Критерии и показатели качества и результативности труда учителей

п/п	Критерий	Показатели	Расчёт	Шкала
1.	Успешность учебной работы	Качество знаний обучающихся	<p><b>Начальная школа</b></p> <p>Более 55% - 6 баллов; 50-55%- 5 баллов;</p> <p>45-49% - 4 балла; 40-44% - 3 балла;</p> <p>35-39% – 2 балла; 25-34% - 1 балл;</p> <p>менее 25% - 0 баллов; 1-е классы – 5 баллов</p> <p><b>Основная и старшая школа</b></p> <p><u>математика, русский язык:</u></p>	0-6 баллов

		<p>свыше 50% - 6 баллов; 45-50% - 5 баллов;</p> <p>40-44% — 4 балла; 35-39% - 3 балла;</p> <p>30-34% - 2 балла; 25-29% - 1 балл;</p> <p>до 25% - 0 баллов</p> <p><u>история, география, биология, химия, физика, обществознание, иностранный язык:</u></p> <p>свыше 60% - 6 баллов; 55-60% - 5 баллов;</p> <p>50-54% - 4 балла; 45-49% - 3 балла;</p> <p>40-44% - 2 балла; 34-39% - 1 балл;</p> <p>ниже 34% - 0 баллов.</p> <p><u>Физвоспитание, технология, музыка, ИЗО, ОБЖ:</u></p> <p>свыше 75% - 6 баллов; 70-75% - 5 баллов;</p> <p>65-69% - 4 балла; 60-64% - 3 балла;</p> <p>55-59% - 2 балла; 50-54% - 1 балл;</p> <p>до 50% - 0 баллов.</p>													
	Уровень обученности обучающихся	<p>100 % – 3 балла; 90 -99% - 2 балла;</p> <p>80 -89 % - 1 балл; менее 80% - 0 баллов;</p> <p>1-е классы – 2 балла</p>	0- 3 баллов												
	Динамика качества знаний учащихся	<table border="1"> <tr> <td><b>повышение</b></td> <td><b>понижение</b></td> </tr> <tr> <td>10 – 15 уч-ся – 4 балла</td> <td rowspan="3">1 уч-ся – минус 0,25 балла</td> </tr> <tr> <td>6 – 9 уч-ся – 3 балла</td> </tr> <tr> <td>1 – 5 уч-ся – 2 балла</td> </tr> </table>	<b>повышение</b>	<b>понижение</b>	10 – 15 уч-ся – 4 балла	1 уч-ся – минус 0,25 балла	6 – 9 уч-ся – 3 балла	1 – 5 уч-ся – 2 балла	0-4 балла						
<b>повышение</b>	<b>понижение</b>														
10 – 15 уч-ся – 4 балла	1 уч-ся – минус 0,25 балла														
6 – 9 уч-ся – 3 балла															
1 – 5 уч-ся – 2 балла															
	Результативность участия в олимпиадах	<table border="1"> <tr> <td>Муниципальный уровень</td> <td>Региональный уровень</td> <td>Федеральный уровень</td> </tr> <tr> <td>I место – 5 баллов</td> <td>I место – 10 баллов</td> <td>I место – 20 баллов</td> </tr> <tr> <td>II место – 3 балла</td> <td>II место – 5 баллов</td> <td>II место – 15 баллов</td> </tr> <tr> <td>III место – 2 балла</td> <td>III место – 3 балла</td> <td>III место – 10 баллов</td> </tr> </table>	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень	I место – 5 баллов	I место – 10 баллов	I место – 20 баллов	II место – 3 балла	II место – 5 баллов	II место – 15 баллов	III место – 2 балла	III место – 3 балла	III место – 10 баллов	За каждого ученика
Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень													
I место – 5 баллов	I место – 10 баллов	I место – 20 баллов													
II место – 3 балла	II место – 5 баллов	II место – 15 баллов													
III место – 2 балла	III место – 3 балла	III место – 10 баллов													
	Результативность ЕГЭ, государственной (итоговой) аттестации	<table border="1"> <tr> <td><b>повышение</b></td> <td><b>Понижение</b></td> </tr> <tr> <td>1 % - 10 % - 1 балла</td> <td>1 % - 10 % - минус 1 балл</td> </tr> </table>	<b>повышение</b>	<b>Понижение</b>	1 % - 10 % - 1 балла	1 % - 10 % - минус 1 балл	0-3 баллов								
<b>повышение</b>	<b>Понижение</b>														
1 % - 10 % - 1 балла	1 % - 10 % - минус 1 балл														

		выпускников 9, 11 классов, переводных экзаменов и других независимых оценок качества знаний	11% - 15% - 2 балла более 15% - 3 баллов	11% - 15% - минус 2 балла более 15% - минус 3 балла	
2.	<b>Активность во внеурочной воспитательной деятельности</b>	Работа с одарёнными обучающимися		Оценка администрации школы	За каждого ученика 1 балл
		Работа со слабоуспевающими обучающимися		Оценка администрации школы	За каждого ученика 1-балл
		Проведение предметных экскурсий, поездок в театр, музеи, выставки		Оценка администрации школы и руководителей ШМО	За каждую экскурсию 1-балл
3.	<b>Обобщение и распространение передового педагогического опыта</b>	Проведение открытых уроков в рамках единого методического дня, «мастер – классов»		Региональный уровень – 5 баллов	За каждый урок
				Муниципальный уровень – 3 балла	
				Школьный уровень – 1 балл	
		Публикации в СМИ	Всероссийский уровень – 5 баллов	За каждую публикацию	
Региональный уровень – 3 балла					
	Муниципальный уровень – 2 балла				
Выступление на семинарах, «круглых столах», педагогических советах в рамках единого методического дня и т. д.	Всероссийский уровень – 6 баллов	За каждое выступление			
	Региональный уровень – 5 баллов				
	Муниципальный уровень – 3 балла				
	Школьный уровень – 2 балла				
4.	<b>Участие в методической, научно-исследовательской и проектной работе.</b>	Наличие собственных авторских разработок		За каждую программу 5 баллов	
			Участие в инновационной работе	Региональный уровень – 3 балла	
		Муниципальный уровень – 2 балла			
		Школьный уровень – 1 балл			
Проектная деятельность	Всероссийский уровень – 4 балла	За каждый проект			

			Региональный уровень – 3 балла	
			Муниципальный уровень – 2 балла	
			Школьный уровень – 1 балл	
5.	<b>Использование современных педагогических технологий, в том числе информационно-коммуникационных в процессе обучения предмету</b>	Использование компьютерных программ, мультимедийных средств обучения, видео и аудио – аппаратуры	Компьютер - 1 балл Мультимедиа – 1 балл Видео и аудио – 1 балл	1 балл
		Использование здоровьесберегающих технологий.		0 – 3 балла

6.	<b>Профессиональная подготовка, посещаемость заседаний ШМО, РМО, семинаров и т. п.</b>	Обучение в ВУЗах, аспирантуре, на курсах повышения квалификации.		0-1 балл
		Участие в заседаниях ШМО, РМО, семинаров и т.п.	Оценка администрации школы	0-3 балла
		Участие в конкурсах.	Всероссийский уровень – 5 баллов Региональный уровень – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла	За каждое участие
7.	<b>Дополнительные показатели.</b>	Санитарно-гигиеническое состояние и оформление кабинета.	Оценка администрации школы и профсоюзного комитета	0-2 балла
		Участие в работе по благоустройству школьных помещений, территории	Оценка администрации школы и профсоюзного комитета	0-2 балла
		Исполнительская дисциплина.	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка -1 балла Дежурство -2 балла Ведение классного журнала – 1 балла Отчеты 1- балл	0-5 балла

## 2.2. Условия установления доплат другим категориям работников школы

Категория работников	Виды доплат	Размер доплаты в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	Период	Понижающие факторы
<b>Доплаты стимулирующего характера</b>				
<b>Классные руководители</b>	-отсутствие пропусков уроков учащихся; - результативность участия в мероприятиях; - занятость учащихся в системе дополнительного образования; - отсутствие правонарушений; - отсутствие конфликтных ситуаций и обоснованных жалоб; - дежурство по школе, столовой	До 40%	ежемесячно	Невыполнение должностных обязанностей классного руководителя
<b>Заведующие и ответственные за учебные кабинеты:</b> - физики; - химии; - биологии; - географии; - истории; - русского языка; - математики; - информатики; - английского языка; - начальных классов; - спортзалом; - тиром; - камерой хранения;	За заведование кабинетами  Ответственный за кабинет	До 10%  До 5%	ежемесячно	- неудовлетворительное санитарно-гигиеническое содержание кабинета; - отсутствие систематизации материалов и описей наглядных пособий; - нарушение правил техники безопасности

- ОБЖ; - кабинет обслуживающего труда; - мастерские; - актовый зал				
<b>Руководители методических объединений учителей-предметников</b>	За руководство МО	До 15%	ежемесячно	- несвоевременное и некачественное оформление документации; - отсутствие активных форм методической работы
<b>Учителя физической культуры</b>	- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию; - за проведение спортивно-массовой работы	До 30%	ежемесячно	- отсутствие плана работы; - отсутствие отчетности; - низкий процент охвата учащихся внеклассной работы
<b>Учителя-предметники: -литературы -обществознания -истории -биологии -физики -химии -географии -информатики</b>	- за проверку тетрадей	До 5%	ежемесячно	-несвоевременная и некачественная проверка тетрадей; -отсутствие тетрадей.
<b>Учителя начальных классов</b>	- за высокий уровень обученности; - за инициативу, творчество и применение в работе современных форм организации образовательного процесса	До 20%	ежемесячно	- снижение динамики обученности и качества знаний обучающихся; - отсутствие современных форм организации образовательного процесса
<b>Учителя-предметники, осуществляющие подготовку обучающихся 9-11 классов к государственной (итоговой) аттестации</b>	- за проведение консультаций; - за проведение групповых занятий с учащимися «группы риска»; - за проведение групповых	До 15%	ежемесячно	- отсутствие консультаций; - отсутствие групповых занятий

	занятий с учащимися, имеющими высокую мотивацию к учебе			
<b>Секретарь педагогического совета</b>	За ведение протоколов педсоветов	До 10%	ежемесячно	- несвоевременное и некачественное оформление документации
<b>Наставничество</b>	За работу с молодыми и малоопытными специалистами	До 10%	ежемесячно	- отсутствие системы работы
<b>Работа с школьным сайтом</b>	За обновление сайта	До 10%	ежемесячно	- несвоевременное обновление сайта
<b>Школьный администратор электронного дневника</b>	За техническую поддержку	До 20%	ежемесячно	- отсутствие системы работы
<b>Социальный педагог</b>	За качественную работу с учащимися «группы риска», опекаемыми детьми	До 30%	ежемесячно	- отсутствие системы работы
<b>Педагог-психолог</b>	За качественную работу с учащимися и родителями	До 20%	ежемесячно	- отсутствие системы работы
<b>Заведующий библиотекой</b>	За работу с фондом учебников	До 30%	ежемесячно	- отсутствие системы работы
<b>Секретарь</b>	- за качественное оформление документов; - за ведение работы кадровой службы; - за создание электронной базы данных о школе	До 30%  3000 рублей  До 20%	ежемесячно	- некачественное ведение документации; - несвоевременная сдача отчетов
<b>Бухгалтер</b>	- за организацию питания обучающихся; - за работу с пенсионным фондом; - за ведение экономической и	До 50%  До 20%  До 20%	ежемесячно	- некачественное ведение документации; - несвоевременная сдача отчетов



	статистической отчетности; - за сложность и напряженность работы	До 40%		
<b>Гардеробщик</b>	За сохранность вещей	До 30%	ежемесячно	- недостаточный контроль
<b>Лаборанту</b>	За исправное состояние лабораторного оборудования	До 30%	ежемесячно	- невыполнение должностных обязанностей лаборанта
<b>Главный бухгалтер</b>	- за сложность и напряженность работы; - за работу с официальным сайтом; - за работу с торговой площадкой	До 30%	ежемесячно	- некачественное ведение документации; - несвоевременная сдача отчетов
<b>Заместитель директора по административно-хозяйственной работе</b>	- за сложность и напряженность работы; - за работу с официальным сайтом; - за работу с торговой площадкой	До 30%	ежемесячно	- некачественное ведение документации; - несвоевременная сдача отчетов
<b>Заместитель директора по безопасности</b>	- за отсутствие травматизма среди учащихся и работников школы; - за проведение тренировок по эвакуации	До 10%	ежемесячно	- не выполнение календарного плана; - отсутствие отчетности
<b>Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР</b>	За высокие результаты работы школы	До 30%	ежемесячно	- не выполнение годового плана работы школы; - отсутствие отчетности

### **III. Выплата единовременных вознаграждений**

3.1. Единовременное вознаграждение является поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную и продолжительную работу.

3.2. По результатам работы школы в течение определенного периода (учебного года, триместра) может осуществляться вознаграждение всех категорий работников школы.

3.3. Единовременное вознаграждение выплачивается:

- за организацию и проведение мероприятий, соревнований и конкурсов;
- за организацию и проведение областных и районных мероприятий на базе школы;

- за высокие результаты в ходе реализации программы развития школы;
- за укрепление материально-технической базы школы, участие в ремонте школы;
- за работу с семьями социального риска и учащимися «группы риска»;
- за организацию профилактической работы с учащимися по предупреждению правонарушений и преступлений, за организацию работы по предупреждению табакокурения, употребления наркотиков и психотропных препаратов.

В настоящее Положение могут быть внесены дополнения и изменения.