

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Обходская основная общеобразовательная школа»  
Уренского муниципального района  
Нижегородской области**

**Практика внедрения  
эффективного контракта  
в школе**

**2015 год**

# НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ ШКОЛЫ

- Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Обходской основной общеобразовательной школы»;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы;
- Приказ о создании экспертно-аналитической группы.

# Критерии материального стимулирования

разработаны для следующих категории работников

- \* заместителя директора по УВР;
- \* учителя;
- \* классного руководителя;
- \* социального педагога;
- \* старшего вожатого;
- \* педагога дополнительного образования.

# Создание экспертно-аналитической группы

Ежегодно состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора школы .

В состав входят:

- заместитель директора по УВР,
- председатель профкома,
- представитель педагогического коллектива.

# Оценочный лист

## Критерии стимулирования учителя Изюмовой С.С.

№	Критерии материального стимулирования	Баллы	
		Бал	Факт
1	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) учащихся по итогам полугодия, переводных экзаменов.	2	1
2	Объективность оценки учителем качества знаний учащихся	2	2
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	2	2
4	Наличие методической работы учителя	2	2
5	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.	1	0
6	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов	1	1
	- на уровне района;	2	0
	- на областном уровне;	2	0
	- на федеральном уровне.		
7	Наличие аналитической работы учителя.	1	1
8	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.	1	1
9	Участие в инновационной и экспериментальной работе.	2	0
10	Наличие работы с родителями.	1	1
11	Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм.	2	0
12	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	1	0
13	Внеклассная работа с учащимися по предмету.	1	1

## Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Баллы
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	-2
3	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	-2
4	Невыполнение учебной программы	-2
5	Нарушение норм техники безопасности.	-2

## Критерии материального стимулирования классного руководителя.

№	Критерии материального стимулирования	Бал
2	Повышение квалификации.	0,5
3	Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе	0,5
4	Правонарушения учащихся класса.	0,5
5	Наличие неуспевающих в классе по итогам каждого полугодия.	0,5
6	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	0,5
7	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции.	0,5
8	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя.	0,5
9	Наличие диагностической работы.	0,5
10	Охват горячим питанием учащихся класса.	1
11	Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий.	1
12	Наличие ученического самоуправления.	1
13	Наличие работы с родителями.	1
14	Наличие активного взаимодействия с учителями предметниками, школьным психологом, социальным педагогом.	1
15	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций	
	- на уровне района;	1
	- на областном уровне;	2
	- на федеральном уровне	2

## Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Балл
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	-2
4	Систематические пропуски учащимися класса учебных занятий без уважительной причины	-2

ИТОГО 26

Экспертно-аналитическая группа:  
 Председатель: *И.П.Блохина*  
 Члены: *Л.М.Хоряхова*  
*Н.А.Ромашова*

Ознакомлена 19.10.2015

# Итоговая ведомость

Приложение №1  
к приказу от 24.10.2015 № 22

**Сводная ведомость  
показателей критериев стимулирования учителей  
МБОУ Обходской ООШ**

№ пп	ФИО	должность	максимальное количество баллов
1	Ромашова Нина Александровна	Учитель математики	23,4
2	Изюмова Светлана Сергеевна	Учитель русского языка	20
3	Блохина Ирина Павловна	Учитель биологии	22
4	Борисов Федор Васильевич	Учитель технологии	8
5	Удалова Валентина Васильевна	Учитель математики	21,5
6	Хоряхова Людмила Михайловна	Учитель начальных классов	19,9
7	Смирнова Светлана Вячеславовна	Учитель начальных классов	17,5
8	Коробейникова Елена Викторовна	Учитель английского языка	6
ИТОГО сумма баллов			138,3

# Приказ о стимулирующих выплатах

МБОУ «Обходская основная общеобразовательная школа»  
Уренского муниципального района Нижегородской области

## ПРИКАЗ

«24» октября 2015г.  
о распределении  
стимулирующей части  
фонда оплаты труда  
работников школы

№ 22

В целях соблюдения законодательства РФ в области образования, исполнения Положения об оплате труда работников МБОУ «Обходской ООШ», повышения уровня мотивации к творческой инициативе и профессиональному совершенствованию работников всех категорий, на основании результатов работы экспертно – аналитической группы по определению показателей качества работы педагогов за 2е полугодие 2014-2015 у.г. (январь – июнь)

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Педагогам ознакомиться с индивидуальными ведомостями критериев стимулирования.
2. Утвердить сводную ведомость показателей критериев стимулирования учителей с предложенными экспертно – аналитической группой подсчетами баллов (Приложение № 1)
3. Бухгалтеру провести соответствующее начисление стимулирующих выплат за октябрь 2015 года, опираясь на стоимость 1го балла и сумму баллов по каждому педагогу.
4. Стоимость баллов считать варьируемой в зависимости от объема стимулирующей части фонда оплаты труда.
5. Бухгалтеру ежемесячно проводить расчеты стоимости 1го балла критериальной оценки.
6. Контроль над исполнением приказа возложить на председателя экспертно – аналитической группы И.П. Блохиной.

Директор школы \_\_\_\_\_ Т.С. Сметанина

# Оформление дополнительных соглашений с работниками

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2

К трудовому договору от 04.09.2007 г. № 10

«02» сентября 2013 г.

МБОУ Обходская основная общеобразовательная школа Уренского муниципального района Нижегородской области в лице директора Т.С. Сметаниной, действующей на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», и

Изьмова Светлана Сергеевна, именуемая в дальнейшем «Работник», заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Определить Работнику на 2013-2014 учебный год следующую рабочую нагрузку:

- по должности преподаватель – организатор ОБЖ – 0,5 ставки (учебное время – 4 часа, выполнение документооборота и функций уполномоченного по ОТ, ТБ и противопожарной безопасности);

- «учитель» - 14 часов, факультативы – 2 часа, классное руководство – 9 класс;

- присвоить статус «учитель - экспериментатор» с доплатой 10 % от МО по ПКГ;

- возложить ответственность за координирование деятельности по ДНВ обучающихся с доплатой 10 % от МО по ПКГ;

2. Стимулирующие надбавки устанавливаются согласно Приложения 6 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ Обходской ООШ на основании следующих критерий:

### Критерии стимулирования учителя (преподавателя).

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) учащихся по итогам полугодия, переводных экзаменов.	Да	2
2	Объективность оценки учителем качества знаний учащихся	Да	2
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да	2
4	Наличие методической работы учителя	Да	1
5	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.	Нет	0,5
6	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов		
	- на уровне района области;	Да	1
	- на областном уровне;	Да	1,5
	- на федеральном уровне.	Да	2
7	Наличие аналитической работы учителя.	Да	1
8	Применение информационных технологий вУВП.	Да	1
9	Участие в инновационной и экспериментальной работе.	Да	1,5
10	Наличие работы с родителями.	Да	1
11	Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм.	Да	2
12	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да	1
13	Внеклассная работа с учащимися по предмету.	Да	1

Примечания:

К п. 1. Положительная динамика уровня успеваемости в классе по итогам каждого полугодия – сохранение и улучшение качества знаний учащихся. Рассматривается обобщённый результат по общему количеству учащихся, с которыми работает учитель.

## Основные трудности введения эффективного контракта

- \* Разработка целевых показателей эффективности деятельности работников прочего персонала.
- \* Трудоемкая процедура оценки эффективности деятельности, дополнительная нагрузка на педагогов.

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**