

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
Ермишкова Н. А.

Протокол № 1 от 05.03.2018 г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор МОУ СОШ № 3

Зеленцова Л. А.

Приказ № 1 от 05.03.2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель управляющего
совета

Протокол № 3 от 06.03.2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
работников МОУ СОШ № 3 г. Балашова

I. Общие положения.

1. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

II. Условия выплат стимулирующего характера:

1. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2. Виды условий, размеры и порядок выплат стимулирующего характера образовательное учреждение определяет самостоятельно.

3. Положение включает перечень критериев:

для администрации, всех категорий педагогических работников, библиотекаря:

3.1. Владение современными образовательными технологиями и методиками

3.2. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик

3.3. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ

3.4. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания и показателей эффективности деятельности каждого работника.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов, при определении которого каждой категории вышеуказанных работников используются показатели портфолио, разработанные для аттестации работников общеобразовательных учреждений Саратовской области.

4. Мониторинг профессиональной деятельности каждого учителя, административно – управленческого, учебно – вспомогательного и других работников Школы проводится один раз в год: август.

III. Порядок выплат стимулирующего характера:

1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются школьным Управляющим Советом по представлению директора школы.

2. Директор школы представляет в школьный Управляющий Совет информацию о показателях деятельности педагогических работников, являющихся основанием для их премирования.

3.Порядок рассмотрения школьным Управляющим Советом вопроса о стимулировании педагогических работников устанавливается в соответствии с Настоящим Положением.

4.Стимулирующая часть ФОТ учителя выплачивается равными долями ежемесячно.

5. Дополнение и изменение критериев и показателей в соответствии с целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции образовательного учреждения.

6. Накопление и подтверждение первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля и самостоятельного накопления материалов портфолио учителем.

6.1. Работники школы самостоятельно, до 20 июля заполняют портфолио результатов своей деятельности, оценочные листы и передают заместителям директора для проверки и уточнения, необоснованные баллы к учету не принимаются.

6.2. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные данным локальным актом, представляются на рассмотрение Управляющего совета до 15 августа.

6.3. Стимулирование учителей осуществляется в виде установления стимулирующей надбавки по балльной системе с учетом утвержденных в данном локальном акте критериев и показателей.

7. Размер стимулирующей надбавки конкретного учителя определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение

- 1.Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
- 2.Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- 3.Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- 4.Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- 5.Обоснованные жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики.
- 6.Детский травматизм по вине работника.
- 7.Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- 8.Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях.
9. Предоставление недостоверных сведений по показателям
10. Другие показатели, определенные Управляющим советом.

Снижение или лишение стимулирующей надбавки в случаях, перечисленных выше, производится по решению управляющего совета.

IV. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников.

1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов общеобразовательных учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- региональная, муниципальная и школьная методики распределения фонда оплаты труда педагогических работников;
- региональная, муниципальная и школьная программы мониторинговых исследований.

3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов в портфолио и заполнение оценочного листа осуществляется **самостоятельно**.

4. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям согласно приложению (**Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности**).

5. Контроль за достоверностью предоставляемых сведений на уровне образовательного учреждения, до передачи вышеуказанных сведений на утверждение Управляющему Совету, осуществляется директором и его заместителями. Управляющий совет вправе, в том числе и после утверждения баллов и назначения соответствующих выплат, в течение текущего учебного года контролировать достоверность предоставленных сведений и принимать решения, в том числе и по лишению стимулирующих выплат за весь период их начисления.

V. Порядок расчета стимулирующих выплат.

1. Производится подсчет баллов за отчетный период по каждому педагогу.

2. Находится сумма баллов всех педагогических работников.
3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, запланированного на определенный период делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.
4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю за определенный период. Выплачиваться они могут равными долями ежемесячно или единовременно.
5. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, подлежащей включению в тарификацию (стимулирующая надбавка определяется управляющим советом.
6. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок настоящим Положением определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается стимулирующая надбавка педагогическим работникам – 25 (двадцать пять) баллов.