

Согласовано
с профсоюзным комитетом
МОУ СОШ № 3 г. Балашова
Саратовской области

Председатель ПК
Ермишкина Н.А. *Еер*

УТВЕРЖДАЮ
директор МОУ СОШ № 3
г. Балашова Саратовской области
 Л.А. Зенкевич
Приказ № 119 от 30 мая 2008 г.

Положение

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ СОШ № 3 г. Балашова Саратовской области

Принято на заседании педсовета
Протокол № 8 от 30 мая 2008 г.

Согласовано
с профсоюзным комитетом
МОУ СОШ № 3 г. Балашова
Саратовской области

Председатель ПК
Ермишкина Н.А.

УТВЕРЖДАЮ
директор МОУ СОШ № 3
г. Балашова Саратовской области

Л.А. Зенкевич

Приказ № 119 от 30 мая 2008 г.

Положение

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ СОШ № 3 г. Балашова Саратовской области

Принято на заседании педсовета
Протокол № 8 от 30 мая 2008 г.

I. Общие положения.

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования в Саратовской области в 2008 г. в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».

2. 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 и показателей эффективности деятельности каждого работника. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. **Общая максимальная возможная сумма баллов для педагогических работников -110, для иных категорий – 100.**

4. Мониторинг профессиональной деятельности каждого учителя, административно – управленческого, учебно – вспомогательного и других работников Школы проводится два раза в год за периоды: январь – июнь и сентябрь – декабрь.

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 может выплачиваться равными долями ежемесячно или единовременно (декабрь, июнь)

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 5 числа последнего месяца отчетного периода (отчетный период – полугодие), 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 25 числа последнего месяца отчетного периода.

6.3. Стимулирование учителей осуществляется в виде установления стимулирующей надбавки по балльной системе на определенные управляющим советом периоды, с учетом утвержденных в данном локальном акте критериев и показателей, а также по решению управляющего совета, в случае достижения высоких результатов труда, в виде единовременных выплат, не связанных с накоплением балльных оценок за отчетные периоды (премии).

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

8. Размер единовременной стимулирующей выплаты (премии) определяется управляющим советом в зависимости от наличия средств, предусмотренных на соответствующие выплаты.

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.

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) и части, направляемой на единовременные выплаты в течение отчетного периода за высокие показатели результативности труда (премии), 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.