

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета С.М.Кузьмичев
Протокол № 14 от 10.12.2013 г.

Рассмотрено на заседании
управляющего совета
Протокол № 4 от 30.12.2013
г. Председатель пед. совета
Е.С.Кондратьев

Утверждено
Приказ № 165 от 31.12.2013 г.
Директор Е.С.Кондратьев



**Положение
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
педагогических работников МОУ «СОШ п.Динамовский
Новобурасского района Саратовской области»,
имеющих аудиторную занятость.**

I. Общие положения

1.1 Настоящее положение (далее - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации "Об образовании".

1.2 Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

1.3 Положение включает перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.
Общая максимальная сумма баллов - 100.

1.4 Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

1.5 Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6 **Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производить по результатам в конце учебного года.**

1.7 Накопление данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Порядок стимулирования

2.1 Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется органами государственного-общественного управления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Органы государственного-общественного управления создают **специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов государственного-общественного управления, методического совета и профсоюзной организации по**

распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

2.2 Работники учреждения самостоятельно один раз в определенный отчетный период заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

2.3 Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, **представляются на рассмотрение органов государственного управления в конце учебного года до 25 августа.**

2.4 Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

2.5. Размер стимулирующей надбавки конкретного педагогического работника **определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.**

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

3.1 Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

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

3.2 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 учреждений;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации учреждений;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально значимых проектов и акций;

методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных общеобразовательных учреждений;

региональная программа мониторинговых исследований.

3.3 Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

3.4 Структура оценки состоит из 5 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно разделу VI методики формирования фонда

оплаты труда и заработной платы работников областных государственных общеобразовательных учреждений. (приложение №1)

3.5 Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

3.6 **Контроль за достоверность и своевременность представляемых сведений на уровне учреждения осуществляется заместителем руководителя учреждения.**

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

4.1 Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

4.2 Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного *на период с сентября по август текущего учебного года включительно, делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.*

4.3 Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по июнь текущего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

V. Премирование

5.1. Приказом директора школы могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

5.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников школы осуществляется приказом директора школы. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

5.3. За выполнение показателей премирования по различным категориям работников по результатам работы школы в течение определенного периода (учебного года, учебной четверти, учебного месяца) осуществляется премирование всех категорий работников школы приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

5.4. Размер премии определяется на основании настоящего Положения.

Премии максимальными размерами не ограничены.

Вид премии	Размер
-------------------	---------------

За достижение качественных результатов в обучении и воспитании по итогам учебного года (с учетом всех видов замеров, проведенных независимыми независимыми экспертами)	до 30%
За организацию различных мероприятий и достижение высокой их эффективности: внутришкольных районных областных	10% 15% 25%-50%
За проведение открытых уроков - без применения ИКТ - с применением ИКТ -интегрированный	10% 15%-20% 15%
За хорошую организацию летнего труда и отдыха учащихся -лагерь отдыха, -за работу на пришкольном участке (Июнь, июль, август)	до 25% 10%
За высокие результаты учителей в научно-методической работе (по представлению Методического Совета школы): в рамках школы в рамках района в области	10% 15% 25%
За достижение 20-ти ,25-ти,30-ти, 35-ти,40-ка летней трудовой деятельности в СОШ	20%
За достижение работником юбилейных даты 50-ти,55-ти и 60 лет,70 лет	50%
За высокие результаты, показанные учащимися школы в различных видах олимпиад, научно-практических конференциях (по номинациям) и в спортивных соревнованиях: В рамках района, области	5-20%
За активное участие в подготовке школьного здания к новому учебному году	до 10%
За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения у обучающихся, родителей (по представлению зам. директора школы по УВР и ВР): -район уровень -областной уровень -Федерация	15% 25% 35%

За снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины (по представлению зам. директора школы по УВР один раз в четверть)	до 10%
- за разработку собственных ЦОР, тестовых программ и т.п.(по представлению руководителей ШМО и с резолюцией завучем по УВР)	до 25%
- за эффективное применение оздоровительных методик и технологий в учебном процессе (по представлению рук. ШМО, с резолюцией зам директора по УВР;)	до 10%
За стабильно высокое (в течение учебного года) качество обучения	По положению
За организацию экскурсий, походов, поездок (учитывая дальность, сложность и длительность)	До 15%
За описание и транслирование опыта, инновационных идей в рамках школы, поселка, области	До 20 %
За результативность в исследовательской, проектной деятельности с учащимися	До 10 %
За высокую исполнительскую дисциплину, за качественную работу и т.д.	До 30%

5.5. Размер премии по итогам работы устанавливается в процентах к должностному окладу работника оклада или в абсолютных величинах на основании решения руководителя организации по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

5.6. Премирование работника не производится при наличии у него **дисциплинарного взыскания.**