

Согласовано
Начальник Управления образованием
Администрации Ивантеевского
Муниципального района
Козлова В.А.

Утверждаю
Директор МОУ «СОШ с. Николаевка
Ивантеевского района
Саратовской области»
Барсова Н.В.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты
труда учителей

МОУ «СОШ с. Николаевка Ивантеевского района
Саратовской области»

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 учителей, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.
3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности учебной и внеучебной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -100.
4. На основе настоящего Положения администрацией образовательного учреждения совместно с органами государственно-общественного управления разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается руководителем образовательного учреждения.
5. Дополнение и изменение критериев и показателей в соответствии с миссией учреждения образования и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции образовательного учреждения.
6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ целесообразно производить по результатам отчетных периодов (триместр, полугодие, год).
8. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля и накопления материалов портфолио учителя.

II. Порядок стимулирования

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учителей осуществляется органами государственно-общественного управления учреждения образования по представлению руководителя образовательного учреждения. Органы государственно-общественного управления вправе создать специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов государственно-общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учителей.
2. Работники школы самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом образовательного учреждения, представляются на рассмотрение органов государственно-общественного управления 15 числа месяца, предшествующего отчетному периоду.
4. Порядок стимулирования административных работников определяется муниципальным органом управления образованием в процентном отношении к ставке. Стимулирование учителей осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.
5. Размер стимулирующей надбавки конкретного учителя определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

III. 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.

IV. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников.

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.
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 методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников;
- региональная программа мониторинговых исследований.

3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

4. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования:

I. уровень предоставляемого содержания образования;

II. уровень профессиональной культуры педагога;

III. динамика учебных достижений обучающихся;

IV. результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам;

V. результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя;

VI. результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе;

VII. общественная деятельность педагогического работника. Таблица 1.

5. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

6. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне образовательного учреждения осуществляется заместителем директора, руководителем образовательного учреждения.

V. Порядок расчета стимулирующих выплат.

1. Произвести подсчет баллов за отчетный период по каждому педагогу.
2. Найти сумму баллов всех педагогических работников.
3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.
4. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого учителя. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому учителю за период с сентября по декабрь текущего года. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре).
5. Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.