

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 16»
ЭНГЕЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

«РАССМОТРЕНО»
На заседании
педагогического совета
Протокол № 6 от 18.12.2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ,
ИМЕЮЩИМ АУДИТОРНУЮ ЗАНЯТОСТЬ

1. 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, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются за сложность и напряженность работы, высокий профессионализм и качество выполняемой работы, а также за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс. Выплаты устанавливаются за использование современных информационных технологий и инновационных и авторских программ, достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, подготовку призеров олимпиад, конкурсов, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью, организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения, наличие почетных званий и др.

1.2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (по результатам труда) между педагогическими работниками школы.

Положение определяет цель усиления материальной заинтересованности педагогических работников образовательного 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 педагогических работников школы. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для педагогов общая максимальная сумма баллов - 100. (Приложение № 1).

1.4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

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

1.6. Расчет размеров выплат педагогическим сотрудникам из стимулирующей части фонда оплаты труда производить по результатам отчетных периодов - один раз в год.

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

1.8. Выплата стимулирующего характера вновь прибывшим сотрудникам, приступившим к работе в текущем учебном году без накопленных первичных данных, осуществляется в размере не более 20 баллов.

2. Порядок стимулирования

Ежегодно приказом по школе создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат (согласно «Положению о Комиссии по распределению стимулирующих выплат»), в состав которой могут входить члены администрации школы, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом учителя, председатель или

члены профсоюзного комитета, а также члены Управляющего Совета школы.

2.1. Педагогические работники учреждения самостоятельно, один раз в год заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.2. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные данным положением, также представляются на рассмотрение Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.3. Стимулирование работников школы осуществляется по 100 балльной системе согласно перечню критериев и показателей (Приложение №1).

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

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

3.1. Надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

- а) нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- в) нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- г) нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- д) обоснованные жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики;
- е) детский травматизм по вине работника;
- ж) халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

4. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

4.1. 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.

4.2. 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.

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

4.4. 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.

4.5. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем (заместителем руководителя) учреждения.

5. Порядок определения размера стимулирующих выплат

5.1. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому сотруднику школы.

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

5.3. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по август текущего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника, имеющего педагогическую нагрузку.

5.4. 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.

