

«Согласовано» \_\_\_\_\_ К.В.Чернышева  
Управляющего совета  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2008г.

«Утверждаю» \_\_\_\_\_ Л.К. Волошина  
директор МОУ «МОУ-СОШ с.Белгаза»  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2008г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

**работников муниципального общеобразовательного учреждения**

**«Средняя общеобразовательная школа с.Белгаза».**

### **I. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения**

1. Система стимулирующих выплат работникам МОУ-СОШ с.Белгаза включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

2. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда работников учреждения являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье учащихся;
- в) воспитание учащихся.

3. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников МОУ-СОШ с.Белгаза определяются настоящим Положением.

### **II. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость**

#### **I. Общие положения**

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».

2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников 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 аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -100.

4. На основе настоящего Положения администрацией МОУ-СОШ с.Белгаза совместно с Управляющим советом разработан соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт согласован с председателем Управляющего совета и утвержден директором школы.

5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции МОУ-СОШ с.Белгаза.

7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов (1 полугодие, 2 полугодие).

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

## **II. Порядок стимулирования**

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется Управляющим советом по представлению директора МОУ-СОШ с.Белгаза. Управляющий совет вправе создать специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов государственного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

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

11. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение Управляющего совета 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом (Январь, июнь). Выплата производится равными долями в течении полугодий.

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

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

## **III. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение**

14. 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;
- з) пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения.

#### **IV. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников**

15. 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.

16. 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 школы;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации МОУ-СОШ с.Белгаза;

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.

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

18. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно таблице 1.

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

20. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне школы осуществляется заместителем директора, директором школы.

#### **V. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

21. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

22. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

23. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по декабрь текущего года. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или одновременно (в январе). Аналогично осуществляется расчет с января по июнь (в июле).

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.