

Рассмотрено общим собранием коллектива Протокол № <u>1</u> от <u>28 августа 2013</u>	Согласовано Председатель профсоюзного коллектива МБОУ школы №12 с. Гражданка  А.В.Фалеева «<u>28</u>» <u>августа</u> 20<u>13</u>	Утверждено Директор МБОУ школы №12 с. Гражданка Н.В. Бабикова.  «<u>28</u>» <u>августа</u> 20<u>13</u>
--	---	--

**Положение
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего
персонала в МБОУ школе №12 с. Гражданка**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Приморского края от 29 декабря 2004 года №218-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из краевого бюджета», постановления администрации Приморского края от 30 мая 2011 года № 138-па «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края», постановления Администрации Приморского края от 20 сентября 2011 года № 241-па «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», постановления Администрации Анучинского муниципального района от 15.11.2011 года №493 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных, бюджетных общеобразовательных учреждений Анучинского муниципального района», на основании методических рекомендаций по установлению окладов работникам муниципальных, бюджетных общеобразовательных учреждений Анучинского муниципального района.

1.2. Положение включает перечень критериев и показателей эффективной деятельности заместителей директора, различных категорий педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных критериев и показателей. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов .

Показатели и критерии стимулирования категорий административного, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются школой самостоятельно, количество баллов по каждому критерию в листе оценивания эффективности качества работы различных категорий работников.

Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках внутришкольного контроля и накопление материалов портфолио учителя.

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам школы с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, и рекомендаций отраслевого органа.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

Работникам школы устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ.

При установлении выплат за качество выполняемых работ учитываются.

- * Результаты промежуточной и государственной (итоговой) аттестации;
- * Участие учащихся (воспитанников) в муниципальных, региональных и всероссийских олимпиадах, конкурсах, смотрах и других общественно значимых мероприятиях;
- * Выполнение школой в полном объеме установленного муниципального задания;
- * Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг;
- * Обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы

1.5. Выплаты за высокие результаты работы.

- * При установлении выплат за высокие результаты учитываются:
- * Выполнение планов внеклассной работы;
- * Участие в реализации отраслевых программ, проектов;
- * Применение в работе инновационных методов воспитания и обучения.

1.6. Предельные нормы выплат за качество выполняемых работ не могут превышать 50 процентов оклада работника учреждения, выплат за высокие результаты работы – 50 процентов оклада работника школы.

При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности школы, директор школы вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ и за высокие результаты работы, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

1.7. Настоящее Положение разработано администрацией школы совместно с профсоюзным комитетом школы. Настоящий локальный акт рассматривается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается директором школы

II. Порядок стимулирования

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется директором школы совместно с председателем профсоюзного комитета, заместителей по УВР, ВР, завхоза.

Директор вправе создать специальную комиссию, в которую входит директор школы, заместители директора, представители профсоюзного комитета, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

2.2. Работники школы самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, предоставляют портфолио своей деятельности и передают заместителю директора школы по учебно-воспитательной работе, для проверки и уточнения. Заместитель директора по УВР, предоставляют данные мониторинга деятельности учителя на заседание комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом школы, предоставляются на рассмотрение 1 раз в полугодие. (Приложение 1, 2)

2.3. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных критериев и показателей.

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

Надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

- * Нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- * Нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- * Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- * Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, детский травматизм по вине работника;
- * Обоснованные жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики;
- * Низкая исполнительская дисциплина;
- * Халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- * Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях школы.

IV. 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, государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов школы;

- * Федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации школы;
- * 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;
- * Программа мониторинговых исследований.

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

4.4. Структура оценки состоит из блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

V. Порядок определения размера стимулирующих выплат

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

5.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, запланированный на период выплаты, разделить на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях).

5.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.