


Муниципальное образовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа с.Малая Семеновка»

<p>Принято педагогическим советом Протокол № 2 от 02.09.2015</p>	<p>Утверждено приказом №120 от 02.09.2015</p> <p>Директор МОУ СОШ с. М. Семеновка _____ Пашенко В.Н./</p> 
--	--

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость, муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с.М.Семеновка Саратовской области»

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость, муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с.М.Семеновка Саратовской области» (далее – Положение) регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. М.Семеновка Саратовской области» (далее – Школа) в развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ,
- Типовым положением об общеобразовательном учреждении (утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 19.03.2001 N 196 с изменениями),
- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Уставом школы,
- другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения;

1.3. Настоящее положение распространяется на педагогических работников, имеющих аудиторную занятость, осуществляющих трудовую деятельность, как по основному месту работы, так и на совместителей.

1.4. Выплаты стимулирующего характера являются поощрением за результаты труда и устанавливаются в порядке, определенным данным Положением, индивидуально для каждого педагогического работника Школы, ориентированы на стимулирование к достижению высоких результатов своей деятельности посредством повышения:

- уровня образования;
- уровня профессионального мастерства;
- уровня эффективности и качества работы.

1.5. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагогического работника. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

1.6. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника и отражается в портфолио педагога.

1.7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится 1 раз в год - по окончании учебного года.

2. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость, осуществляется Управляющим советом Школы по представлению директора школы.

Управляющим советом Школы создается комиссия по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат. Деятельность комиссии по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат регулируется п. 5. настоящего Положения.

2.2. Педагогические работники, имеющие аудиторную занятость, школы самостоятельно, один раз в отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают в комиссию по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат школы для проверки.

2.2.1. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком, годового отпуска без сохранения заработной платы ему может быть установлена стимулирующая часть заработной платы по результатам деятельности, оформленным в портфолио в период до ухода в отпуск. В случае отсутствия собранного портфолио работник имеет право собрать его по итогам того расчетного периода, который был до ухода работника в указанные виды отпуска.

2.3. Стимулирование педагогических работников, имеющих аудиторную занятость, осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

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

2.5. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику может быть назначена по результатам индивидуальных достижений (портфолио) с предыдущего места работы.

3. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических работников 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;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных организаций;
- 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.

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

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

3.5. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений осуществляется директором школы и заместителем директора по УВР.

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат

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

4.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников,

запланированного на расчетный месяц разделить на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

4.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику на расчетный месяц.

5. Организация и деятельность комиссии установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат

5.1. Комиссия по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат (далее – Комиссия) создается по инициативе Управляющего Совета.

5.2. В Комиссию входят директор школы, заместители директора, представители Управляющего Совета, руководители ШМО, председатель первичной профсоюзной организации, в количестве не менее 5 человек.

Из состава комиссии избирается председатель, секретарь.

5.3. Состав и сроки действия Комиссии утверждается приказом директора Школы.

5.4. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными документами и локальными актами.

5.5. Заседания комиссии проводятся 1 раз в год и протоколируются. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии.

5.6. Решения комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

5.7. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания педагогического работника либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в комиссию.

5.8. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам педагогический работник имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном ч. 5 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. О решениях, принятых комиссией, информируются все сотрудники школы в части, их касающейся.

6. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат

6.1. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат:

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

Приложение № 1 к Положению о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость, муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с.М.Семеновка Саратовской области»

Критерии для расчёта стимулирующей части фонда оплаты труда учителя _____ МОУ СОШ с.М.Семеновка _____

Критерии	Показатели и расчёт	Баллы
1. Учебные достижения обучающихся и активность во внеурочной учебной деятельности.	1.1. Участие учащихся в районных предметных олимпиадах	за каждый предмет и каждого ученика отдельно – 0,2
	1.2. Наличие победителей районных предметных олимпиад	победитель 4 призер 3
	1.3. Участие учащихся в областных предметных олимпиадах	за каждый предмет и каждого ученика отдельно -2
	1.4. Наличие победителей в областных предметных олимпиадах	1 - 3 место 8
	1.5. Участие в районных соревнованиях и конкурсах	за каждое участие отдельно 0,1
	1.6. Результативность участия в районных соревнованиях и конкурсах	1 место 3 2 место 2 3 место 1,5
	1.7. Участие в областных соревнованиях и конкурсах, ГТО	за каждое участие отдельно Очных 1 Заочных 0,5
	1.8. Результативность участия в областных соревнованиях и конкурсах	1 место 5 2 место 4 3 место 3
	1.9. Участие учащихся во Всероссийских олимпиадах, конкурсах	За каждое участие отдельно Очных 1,5 Заочных 0,5
	1.10. Результативность участия во Всероссийских соревнованиях и конкурсах	Очно/заочно 1. место 5 /2 2. место 4 /1,5 3. место 3 /1
	1.11. Высокий уровень подготовки мероприятий: - предметной недели - внеклассных мероприятий - экскурсий (по предмету, но не в рамках школьной программы)	за каждое мероприятие отдельно по 1 баллу
	1.12. Организация реальной проектной(поисковой) деятельности обучающимися по тематике предмета	Школьный уровень 0,2 Районный 1 Областной 3
1.13 Систематическая индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися (в свободное от уроков и кружков время)	За каждого ученика 1	
1.14 Организация работы в летний период лагеря с дневным пребыванием детей	Начальник лагеря 4 Воспитатель 2	
Присутствие на кружках, секциях не менее 75% учащихся заявленных в списках Менее 25%	2 -1	
2. Организация внутренней и внешней экспертизы качества обученности	2.1. Промежуточная аттестация	
	% учащихся, подтвердивших отметку по результатам итогового внутришкольного контроля	70 -100% 2
	2.2. Государственная итоговая аттестация (ОГЭ)	
% учащихся, подтвердивших школьную отметку результатами итоговой аттестации	70 - 84% 2 85 -100% 4	

	2.3.3. Средний балл по предмету (в сравнении с среднерайонным ЕГЭ и ОГЭ)	не ниже среднерайонного показателя	3	
	Наличие учащихся, набравших по итогам государственной итоговой аттестации за курс основной школы по математике 28 - 30, по русскому языку 30-32 балла, за курс средней (общей) школы не менее 70 баллов	За каждого ученика	3	
	Прохождение минимального порога на ГИА учащимися по предмету в основные сроки	За каждого ученика	0,5	
	Доля обучающихся 4-6-х классов, подтвердивших годовую отметку на Всероссийских проверочных работах	90-100% - 2, 60-90% - 1,5, 40-59% - 1, до 40% - 0		
3. Повышение уровня педагогического мастерства	3.1. Участие в конкурсах и выставках профессионального педагогического мастерства (по линии управления образования, министерства образования)		2	
	3.2. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	1 место	7	
		2 место	5	
		3 место	3	
	3.3. Привлечение в качестве эксперта (членов предметных комиссий, членов жюри и т.п.) при проведении ГИА, итогового сочинения (изложения), всероссийской олимпиады школьников, научно - практических конференций	За каждый вид	2	
	3.4. Участие в спортивных и культурно-массовых мероприятиях, ГТО	На уровне		
		района области	1 2	
	3.5. Распространение опыта работы			
	А) Открытые уроки, мастер -классы на уровне:	школы	1	
			района	3
			области	4
		Б) Выступления:	на уровне:	
			школы	1
района			2	
области (наличие внешней рецензии)			4	
В) Публикации на уровне:	Школы	1		
	района	2		
	области	3		
	России	4		
4. Удовлетворенность участников образовательного процесса	4.1. Положительные отзывы о работе педагога родителей (результаты анкетирования)		До 2	
	4.2. Положительная оценка со стороны обучаемых школьников (количество положительных голосов/количество опрошенных)		До 2	
5. Соблюдение санитарно-гиг	5.1. Выполнение Сан ПиНа	По итогам проверки	1	

иенических требований и охраны труда к организации учебно-воспитательного процесса	5.2. Наличие инструкций по охране труда, своевременное проведение инструктажа, сохранение и развитие эстетического вида кабинета, учебных мастерских, за организацию работы по благоустройству, оформлению и озеленению школы и пришкольной территории (кроме субботников), выполнение косметического ремонта (без замечаний администрации)	По представлению администрации	1 1 1 2
6. Исполнительская дисциплина	6.1. Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями, своевременность заполнения, достоверность внесения данных; своевременное заполнение электронного дневника.	По представлению администрации	До 3
7. Работа классного руководителя	7.1. Создание организованного и дисциплинированного классного коллектива: а) Отсутствие пропусков без уважительной причины - 100%; б) Наличие сменной обуви и формы у учащихся 100% в) Дежурство по школе г) Ведение портфолио учащихся; д) Своевременная проверка дневников	Заполняется администрацией школы	4
	7. 2. Участие родителей (законных представителей) в собраниях, различных мероприятиях.	Более 80% Менее 50%	2 -2
	Работа с родительским комитетом (по представлению администрации)		2
	Участие 100% класса, не освобожденных от труда, в летней трудовой практике Менее 50% класса		2 -2