

Согласовано

Заседание Управляющего совета
МАОУ «Гимназия № 108»
№ 1 от 25 августа 2017 г.

 Шкрябина Е.О.

Утверждаю

Заседание педагогического совета
МАОУ «Гимназия № 108»
Протокол № 1 от 30 августа 2017 г.
Директор МАОУ «Гимназия № 108»
 Куприянова Н.А.
Приказ № 367 от 01 сентября 2017 г.



Положение
о порядке распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда педагогических работников
МАОУ «Гимназия № 108»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение (далее Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования в Саратовской области в 2008 году в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в РФ».
2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей гимназии, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников 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. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетного периода (года).
5. 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 Управляющим советом гимназии по представлению директора гимназии.
2. Работники гимназии самостоятельно, один раз в отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.
3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные данным локальным актом представляются на Управляющий совет.

III. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ИЛИ ЕЕ ЛИШЕНИЕ

1. Нарушение правил 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 сохранению материально-технической базы.
8. Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри гимназии и на других уровнях.

IV. СИСТЕМА ОЦЕНКИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:
 - Единые процедуры и технологии оценивания;
 - Достоверность используемых данных;
 - Соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.
2. Процедура, технология, структура оценки индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:
 - Федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических работников и руководящих работников, ЕГЭ, ОГЭ 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 гимназистов;
 - IV. Результативность внеурочной 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 гимназии осуществляется заместителями директора, директором гимназии.

VIII. 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 текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов.
4. Этот показатель (денежный вес) умножить на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю за период.
5. Выплаты осуществляются равными долями ежемесячно.
6. При увольнении работников в течение учебного года их стимулирующие баллы решением Управляющего совета могут быть распределены между другими работниками гимназии на основании документов (справки, сертификаты, грамоты, дипломы и др.), подтверждающих результативность их деятельности.

