

СОГЛАСОВАНО
Заседание Управляющего совета
МАОУ «Гимназия №108»
№ 2 от «12» января 2013г.
Председатель
 Шкрябина Е.О.

УТВЕРЖДАЮ
Заседание педагогического совета
МАОУ «Гимназия №108»
№3 от «25» января 2013г.
Директор МАОУ «Гимназия №108»
Куприянова Н.А.
Пр. №16-1 от «28» января 2013г.



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

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.

