

Рассмотрено на заседании

педагогического совета

Протокол № 16 от 03.07.2015

«03» июля 2015 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей

Муниципального вечернего (сменного) общеобразовательного учреждения

«Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа №2

г. Балашова Саратовской области»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение о новой системе оплаты труда работников Муниципального вечернего (сменного) общеобразовательного учреждения «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 2 г. Балашова Саратовской области» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. № 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений», Законом Саратовской области от 3 декабря 2009 г. № 203-ЗСО «Об определении объема субвенций из областного бюджета на финансовое обеспечение образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию основных общеобразовательных программ и о порядке определения нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ, Постановлением администрации Балашовского муниципального района от 27.05.2008 г. № 122-П «О новой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Балашовского муниципального района» (с изменениями и дополнениями), Уставом Балашовского муниципального района

1.2. Стимулирование учителей МВСОУ «ВСОШ №2 г. Балашова Саратовской области» проводится в целях:

- усиления материальной заинтересованности работников школы;
- развитие творческой инициативы и активности учителей;
- поощрения за достигнутые успехи.

1.4. Стимулирование административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала проводится в целях усиления материальной заинтересованности работников данной категории.

1.5. Задачи деятельности:

- системно оценить результат профессиональной деятельности учителя;
- сравнить его результат с результатами коллег;
- помочь учителю проследить изменения эффективности его работы.

1.6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ учителям производится на определенный период по полугодиям: I полугодие учебного года: сентябрь - декабрь, II полугодие учебного года январь - август. Оплата стимулирующих надбавок производится ежемесячно. Премии выплачиваются в случае экономии стимулирующей части ФОТ.

1.7. Стимулирование осуществляется по итогам полугодия.

II. СИСТЕМА ОЦЕНКИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.

2.1. 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.

2.2. 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 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.

2.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио, состоящем из титульного листа (приложение №1), критериев и показателей качества и результативности труда учителей-предметников (приложение №2), подтверждающих документов.

2.5. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям, если учитель ведет несколько предметов, то по каждому предмету отдельно составляется портфолио, и выставляется средний балл данных портфолио.

Ответственность за достоверность предоставляемых сведений на уровне школы несет учитель.

III. ПОРЯДОК СТИМУЛИРОВАНИЯ.

3.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется органами государственно-общественного управления учреждения образования по представлению директора школы. Органы государственно-общественного управления вправе создать специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов государственно-общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

3.2. Работники школы самостоятельно, один раз в определенный отчетный пе-

риод, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

3.3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение органов государственного-общественного управления 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

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

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

3.6. Для подсчета баллов по критериям директором школы создается комиссия, состоящая из представителей МО, председателя профкома, директора школы, зам. директора и представителей Управляющего совета, которая в течение десяти дней составляет итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работника.

3.7. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных положением о порядке распределения стимулирующей части

фонда оплаты труда работников критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных

нарушений критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты (руководитель образовательного учреждения, орган самоуправления, экспертная комиссия (комитет) для исправления и доработки.

3.8. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга, включая материалы экспертной оценки, составляет итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работника в баллах оценки.

3.9. Протоколы мониторинга профессиональной деятельности работников рас-

смаатриваются на заседании управляющего совета по вопросу распределения стимулирующей части оплаты труда работников и на основании итогового протокола мониторинга устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера, на предстоящие полгода (июль-декабрь и январь-июнь соответственно).

3.10. На основании утвержденных размеров стимулирующих надбавок директор школы в трехдневный срок издает приказ «О выплате стимулирующих надбавок» на конкретный период.

3.11. Порядок стимулирования административно-управленческого, иного педагогического персонала, а также заведующего библиотекой определяется по перечню критериев и показателей эффективности работы. (Приложение №2) Доплата стимулирующего характера устанавливается в процентном отношении с заработной платой работника.

При заполнении мониторинга административно-управленческим, иным педагогическим персоналом, а также заведующим библиотекой часть баллов по некоторым критериям устанавливается по результатам собеседования работника с директором школы.

Стимулирующие доплаты согласовываются на Управляющем совете.

Директором школы издается приказ на выплату доплат стимулирующего характера.

3.12. Единовременные выплаты (премии) стимулирующего характера выплачиваются по итогам периодов в январе, мае месяце по приказу директора школы:

- за подготовку учащихся к олимпиадам в случае занятия учащихся призовых мест: в муниципальных и региональных уровнях;
- за участие в городском конкурсе («Учитель года»);
- за создание и развитие учебных кабинетов по итогам решения комиссии;
- за активное участие в подготовке и проведении, достижения призовых мест в общешкольных и городских мероприятиях, смотрах, конкурсах;
- за отдельно выполненную работу (экстренную), которая не предусмотрена должностными обязанностями;
- за активное участие в проведении текущего ремонта;
- за выполнение текущего ремонта в летний период.

Сумма премий определяется из расчета экономии стимулирующей части фонда оплаты труда.

IV. ПОРЯДОК РАСЧЕТА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

4.1. Произвести подсчет баллов по количеству критериев и показателей для каждого

педагогического работника.

4.2. Суммировать баллы, полученные всеми педагогическими работниками.

4.3. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.

4.4. Этот показатель умножаем на сумму баллов каждого учителя. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому учителю за период.

В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок определить минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

V. ЛИШЕНИЕ РАБОТНИКА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

5.1. 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.

учреждения.

5.2. Работник должен быть предупрежден о снятии или уменьшении доплат руководителем учреждения приказом.

Пролито и пронумеровано _____ листов
6 (шесть)
И.О.директора МВ(С)ОУ «Вечерней (сменной)
общеобразовательной школы №2 г.Балашова
Саратовской области»: *М.М.М.* Лисенкова О.С.

