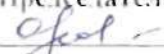


**ПРИНЯТО**

собранием трудового коллектива МОУ  
«Средняя общеобразовательная школа  
с. Антоновка Ершовского района  
Протокол №3 от 19.09.08  
Председатель собрания  
 /А.В.Оробей/

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МОУ  
«СОШ с. Антоновка»  
 /А.А.Коновова/  
« 24 » сентября 2008г.  
 Приказ № 37/1

**Положение**

**о порядке распределения стимулирующей части  
фонда оплаты труда учителей муниципального общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Антоновка  
Ершовского района Саратовской области»**

**1. Общие положения.**

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в целях реализации Комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».
2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений 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. На основе настоящего Положения администрацией МОУ «СОШ с.Антоновка» совместно с органами государственно-общественного управления разработан соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается руководителем образовательного учреждения.
5. Дополнение и изменение критериев и показателей в соответствии с миссией учреждения образования и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции образовательного учреждения.
6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ целесообразно производить по результатам отчетного периода - полугодия.
8. 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 школы по представлению руководителя образовательного учреждения. 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 учителей.

2. Работники школы самостоятельно, один раз в учебную четверть, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом образовательного учреждения, представляются на рассмотрение Управляющего совета 15 числа месяца, предшествующего отчетному периоду.

4. Порядок стимулирования административных работников определяется муниципальным органом управления образованием в процентном отношении к ставке. Стимулирование учителей осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

5. Размер стимулирующей надбавки конкретного учителя определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

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

1. Нарушение правил внутреннего 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 сохранности материально-технической базы.

8. Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях.

## **IV. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников.**

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. 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.
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 обучающихся;
  - IV. результативность внеучебной 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 образовательного учреждения осуществляется заместителем директора, руководителем образовательного учреждения.

#### **V. 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 с сентября по декабрь текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.
4. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого учителя. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому учителю за период с сентября по декабрь текущего года.

Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре).

5. Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.