

«ПРИНЯТО»

На собрании трудового коллектива
Протокол № 1
« 14 » сентября 2013г.

«РАССМОТРЕНО»

На заседании Управляющего совета
Протокол № _____
Председатель Управляющего совета

О.Г. Юдаева
« 14 » сентября 2013 год

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор MAOU «Медико-
биологический лицей»
г. Саратова

Т.Я. Сыромолотова
« 4 » сентября 2013 год

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников лицея

1. Общие положения

1.1. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников лицея, определяет цель - усиление материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

1.2. Стимулирование работников лицея осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей. Положение включает:

а) перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности учителя.

б) перечень критериев оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов – 100.

1.3. Данное Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с выборным профсоюзным органом и утверждается руководителем образовательного учреждения.

1.4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции образовательного учреждения.

1.5. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по состоянию на 1 сентября текущего года.

1.7. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника лицея.

II. Порядок стимулирования

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников лицея осуществляется управляющим советом учреждения по представлению руководителя образовательного учреждения.

2.2. Педагогические работники, как штатные педагоги, так и совместители образовательного учреждения самостоятельно, один раз в отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают курирующему заместителю для проверки и уточнения.

2.3. Если портфолио педагогических работников (как штатных сотрудников, так и совместителей) не представлено, то стимулирующие выплаты не начисляются.

2.4. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом образовательного учреждения, представляются на рассмотрение управляющего совета учреждения образования до 1 сентября текущего года.

III. Порядок расчета стимулирующих выплат

3.1. Фонд стимулирования образовательного учреждения распределяется на части: административно-управленческий аппарат (АУП), педагоги, имеющие непосредственно осуществляющие учебный процесс, учебно - вспомогательный персонал (УВП), обслуживающий персонал (МОП) и распределяется в следующем соотношении:

- 1) ФОТст АУП – 14,95 %;
- 2) ФОТст педагогических работников – 65,32 %;
- 3) ФОТст УВП – 6,64 %;
- 4) ФОТст МОП – 13,09 %;

Общая сумма процентов по 4 группам ФОТст не должна превышать 100%. Конкретный процент за отчетный период каждой группе ФОТст устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику лицея.

3.3. Размер ФОТст каждой группы работников лицея, стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период выплаты, делится на общую сумму баллов соответствующих категорий работников. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях) по группам.

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику. Выплата осуществляется равными долями ежемесячно или по итогам отчетного периода.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника лицея, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

IV. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников, имеющих аудиторную занятость

4.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

4.2. 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 и муниципальная методики распределения фонда оплаты труда педагогических работников;

- региональная и муниципальная программы мониторинговых исследований.

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

4.4. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования:

- уровень предоставления содержания образования;
- уровень профессиональной культуры педагога;
- динамика учебных достижений обучающихся;
- результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам;
- результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя;
- результативность участия педагога в методической научно-исследовательской работе;
- общественная деятельность педагогического работника.

Полностью таблица "Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников общеобразовательного учреждения" представлена в приложении № 1.

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

4.6. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне образовательного учреждения осуществляется заместителями директора, руководителем образовательного учреждения.

V. Система оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

5.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений

заместителей руководителя, иных категорий педагогического, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала являются:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

5.2. Процедура, технология, структура по оценке результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала 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 и муниципальная методики распределения фонда оплаты труда педагогических работников;

- региональная и муниципальная программы мониторинговых исследований.

5.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала осуществляется в портфолио.

5.4. Полностью таблицы «Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, не имеющего аудиторную занятость, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала» представлены в Приложении № 2.

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

5.6. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне образовательного учреждения осуществляется руководителем образовательного учреждения.