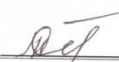




СОГЛАСОВАНО Председатель Управляющего Совета МБОУ СОШ №21 им.Семенова Д.В.  И.Ю.Тотоева	СОГЛАСОВАНО Председатель профкома МБОУ СОШ №21 им.Семенова Д.В.  Е.Д.Зудева	СОГЛАСОВАНО Директор МБОУ СОШ №21 им.Семенова Д.В.  И.О.Найфонова
---	--	--



Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
педагогических работников
в МБОУ СОШ №21 им.Семенова Д.В.
г. Владикавказа, РСО – Алания

Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Методикой формирования системы платы труда и стимулирования работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, утвержденной постановлением Правительства РСО — Алания от 24.10.2008 г. №239 «О новой системе оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений РСО - Алания, Приложением к приказу МО и науки РСО - Алания от 27.04.2010 г. №232 - Методическими рекомендациями по НСОТ.
2. Положение устанавливает размеры и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей в общеобразовательном учреждении.
3. Учреждению предусматриваются средства в размере 20% фонда оплаты труда данного общеобразовательного учреждения на установление выплат стимулирующего характера.
4. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников и (или) органа государственно-общественного управления. Решение по данному вопросу закрепляется в коллективном договоре и (или) в решении государственно-общественного органа управления.

5. По решению Совета учреждения работникам общеобразовательных учреждений могут устанавливаться стимулирующие выплаты разового характера.

6. Порядок и критерии стимулирования руководителя гимназии регламентируется положениями:

О распределении централизованного фонда стимулирования руководителей
Об экспертной комиссии по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей.

7. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятия также оплачивается исходя из средней заработной платы учителя, в которой учтены стимулирующие выплаты.

2. Критерии для расчета выплат труда

2.1 учителей и воспитателей групп продленного дня

В основе определения размера стимулирующей надбавки лежат следующие критерии:

1. Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах).

2. Активность во внеурочной, воспитательной деятельности

3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта.

6. Повышение квалификации, профессиональная подготовка.

7. Субъективная оценка со стороны родителей учащихся.

8. Субъективная оценка со стороны учащихся.

4. Участие в методической, научно-исследовательской работе.

5. Использование современных педагогических технологий в т ч информационно-коммуникационных, здоровье сберегающих, в процессе обучения предмету.

9. Дополнительный критерий:

- специфика учреждения по сохранности контингента учащихся- выполнение всеобуча;

- организация учителем детей в летний период;

- охват горячим питанием;

- исполнительская дисциплина.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям 100). Весовое значения каждого критерия в баллах (максимальное количество баллов по каждому

критерию) общеобразовательное учреждение определяет самостоятельно, исходя из своих целей и задач, социального заказа, реализуемой программы развития. Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся определенное количество баллов:

Учебная результативность учащихся - 19 б.;

Результаты внеурочной деятельности учащихся - 18 б.;

Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности учителя -27 б.;

Эффективность реализации педагогическим работником образовательной программы общеобразовательного учреждения – 36 б.

(Приложения - критерии оценки качества и результативности деятельности работников гимназии).

Для этого на каждого педагогического работника составляется рейтинговая карта оценивания качества профессиональной деятельности педагога. Оценочный показатель вносится по согласованию с руководителями ШМО и профсоюзной организацией.

2.2 педагогов дополнительного образования :

1. Успешность творческой и спортивной работы
2. Активность во внеурочной воспитательной деятельности
3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта
4. Участие в методической, научно-исследовательской работе
5. Использование современных педагогических технологий
6. Повышение квалификации, профессиональная подготовка
7. Субъективная оценка со стороны родителей воспитанников
8. Субъективная оценка со стороны воспитанников
9. Дополнительный критерий:
 - Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению функциональных обязанностей;
 - Качественное ведение документации.
3. Порядок расчета выплат

Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов (полугодий).

Размер стимулирующих выплат каждому учителю за период с сентября по декабрь включительно определяется следующим образом: ¹

¹ Производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля за период с января по май предыдущего учебного года .