**Приложение 5**

**к коллективному договору**

**Положение**

**о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда**

**педагогических работников, имеющих аудиторную занятость**

 **I. Общие положения**

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Петровского муниципального района в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».

2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников МОУ ООШ п.Тракторный (далее – Учреждение) 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 аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов-100.

4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

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

6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетного периода ( 1 раз в полугодие).

7. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

**II. Порядок стимулирования**

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется Управляющим советом учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Управляющий совет вправе создать специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

2. Работники учреждения самостоятельно, один раз в отчетный период ( 1 раз в полугодие или год), заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение органов государственно-общественного управления 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

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

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

**III. 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 Учреждений;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации 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 - Приложение 1.

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

6. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется заместителем директора, руководителем учреждения.

**IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

1. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

3. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по декабрь текущего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника, Указанная выплата может быть произведена равными долями ежемесячно с сентября по декабрь . Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

- Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, 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.

**Положение**

**о распределении фонда стимулирования**

**заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения**

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются учреждением по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным органом.

2.Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядка установленного для руководителей и педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

3.Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Рекомендуемые направления оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  |
| Заместитель директоров по учебной работе, воспитательной работе | организация предпрофильного,профильного обучения; |
| выполнение плана внутришкольного контроля,плана воспитательной работы; |
| высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации учащихся; |
| высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса; |
| качественная организация работы общественных органов, участвующих в управление школой (эспертно-методический совет,методический совет,педагогический совет,органы ученического самоуправления и т.д.);  |
| высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;  |
| поддержание благоприятного психологического климата в коллективе |
| Библиотекарь | высокая читательская активность обучающихся |
| пропаганда чтения, как формы культурного досуга |
| оформление тематических выставок |
| выполнение плана работы библиотекаря |
| Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.) | проведение генеральных уборок |
| содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений |
| оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок |