**1. Общие положения**

1.1.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».

1.2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения (ОУ), определяет цель усиления материальной заинтересованности работников Учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

1.3.Положение включает перечень критериев и показателей эффективности деятельности работника. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

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

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

1.6.Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов.

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

**2. Порядок стимулирования**

2.1.Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляется органом государственно-общественного управления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Орган государственно-общественного управления создает специальную комиссию (экспертную группу), в которую входит директор (заместитель директора) учреждения, представители органов государственно-общественного управления, методического совета и  профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

2.2.Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение органов государственно-общественного управления 15 сентября.

2.3.Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей (Приложение 1).

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

**3.  Система оценки индивидуальных достижений работников**

3.1. 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.

3.2. 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, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX и XI 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;

методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных общеобразовательных учреждений;

региональная программа мониторинговых исследований.

3.3.Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио, который заполняется самим педагогом самостоятельно один раз в отчетный период, и передается заместителю для проверки и уточнения.

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

           3.5.Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем (заместителем руководителя) учреждения.

**4 . Порядок определения размера стимулирующих выплат**

4.1.Общий фонд стимулирующей части ОУ распределяется между ФОТст педагогического персонала и ФОТст учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персоналов в соотношении 80 к 20.

4.2.Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу и работнику.

4.3.Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период с сентября по июнь учебного года включительно, делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

4.4.Денежный эквивалент премии УВП и МОП определяется таким же образом.

4.5.Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику на период с сентября по июнь учебного года показатель (денежный вес) умножается   на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата может быть производится равными долями ежемесячно с сентября по июнь.

4.6.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.

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

5.1. Надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

а) нарушение правил внутреннего трудового распорядка – 10 баллов;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима – 10 баллов;

в) нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности -10 баллов;

г) нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей – 10 баллов;

д) обоснованные жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики – 15 баллов;

е) детский травматизм по вине работника – 20 баллов;

ж) халатное отношение к сохранности материально-технической базы – до 20 баллов;

з) пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри общеобразовательного учреждения – 5 баллов.