

ПРИНЯТО

Советом Академического

Лицея

Протокол № 70

От « 21 » 06 2013г.

ПРИНЯТО

Педагогическим советом

Протокол № 48

От « 22 » 06 2013г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ

Академического лицея

г.Томска,

Приказ № 157-О

от « 25 » 06 2013г.

 Закирова Н.С.**Изменения****в Положение «о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников на основе критериев качества деятельности сотрудников МБОУ Академическом лицее г.Томска»**

1. С целью обеспечения средней заработной платы учителя не ниже средней заработной платы в экономике региона на основании распоряжения департамента образования администрации Города Томска «Об установлении ежемесячной персональной надбавки педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, а также изменении надбавки за квалификационную категорию с 1 апреля 2013 года» от 20.06.2013 года № р322 внести изменения в Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников на основе критериев качества деятельности сотрудников МБОУ Академическом лицее г.Томска.
2. С 1 апреля 2013 г.раздел 3 читать в следующей редакции:

III. Составные части ФСВ и назначение стимулирующего фонда

Основное назначение стимулирующего фонда - дифференциация оплаты труда учителя в зависимости от его качества, мотивация на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

3.1 ФСВ (фонд стимулирующих выплат) ОУ формируется из следующих источников:

- а) часть фонда оплаты труда из средств субвенции, ежемесячно направляемая на выплаты стимулирующего характера (согласно Коллективного договора, приложения №2 к Коллективному договору, «Положение о доплатах и премировании сотрудников МБОУ Академического лицея г.Томска»).
- б) дополнительные ассигнования на индексацию фонда оплаты труда, направленные на выплаты стимулирующего характера (согласно Положения о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников на основе критериев качества деятельности сотрудников МБОУ Академического лицея г.Томска).
- в) выплата надбавок педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории, специальные звания, молодым специалистам (ст.35 Закона Томской области «Об образовании в Томской области»).
- г) выплата вознаграждения за осуществление функций классного руководства за счет средств федерального и областного бюджетов (в рамках ПНПО).
- д) возможны дополнительные выплаты за счет средств, полученных от прибыли в части оказания ПДОУ, составляющие дополнительный источник ФСВ.

Выплаты стимулирующего характера, указанные п. 3.1 а) Положения о ФСВ состоят из:

- 33% от аудиторной занятости для учителей и 33% от оклада для ПДО и преподавателей, пропорционально отработанному времени (по табелю) с 01.04.2013г.,
- базовой части (17%) и части административно-общественной составляющей (50%) с 01.07.2013 года и проводятся ежемесячно в следующем порядке:

1.начисляется заработная плата за текущий месяц из средств субвенции;

2.после начисления заработной платы за текущий месяц начисляется часть фонда стимулирующих выплат (ФСВ), в которой:

- 33% от аудиторной занятости для учителей и 33% от оклада для ПДО и преподавателей с 01.04.2013г., пропорционально отработанному времени (по табелю),
- базовая часть (17%) с 01.07.2013г.распределяется пропорционально ученикочасам каждого протабелированного сотрудника;

- административно-общественная составляющая – есть та часть стимулирующих выплат, которая распределяется комиссией, сформированной по отдельному приказу (директор, зам.директора, представителем управляющего совета лицея, назначенные члены комиссии и ПК). Это может быть дополнительное поощрение или уменьшение базовой части стимулирующих выплат. Сумма, уменьшающая базовую часть, переходит в часть дополнительных поощрений.

Увеличение базовой части (дополнительное поощрение) может быть осуществлено по показателям:

- высокий уровень показателей внутрилицейского контроля;
- благодарности со стороны обучающихся, учителей, администрации, родителей, сторонних организаций;
- активное использование современных средств обучения, интернет технологий, компьютерных технологий;
- активное участие в городских, региональных, всероссийских мероприятиях и программах;
- проявление лидерских инициатив;
- высокие результаты мониторинговых исследований различных уровней (город, область);
- высокие показатели обеспечения безопасности обучающихся в кабинетах и образовательном пространстве в соответствии с СанЭпИН-ами;
- участие в дистанционных формах обучения;
- привлечение спонсорских средств на внутрилицейские масштабные мероприятия.

Уменьшение базовой части может быть осуществлено по следующим критериям оценки:

- травматизм обучающихся;
- низкий уровень показателей внутрилицейского контроля;
- нарушение трудовой дисциплины, включая замечания;
- обоснованные жалобы родителей и обучающихся (включая устные);
- неэтичное поведение в педагогическом коллективе;
- неиспользование современных средств обучения, интернет технологий, компьютерных технологий;
- пассивное отношение к городским, региональным и лицейским мероприятиям;
- отсутствие инициативы в педагогической деятельности;
- низкие результаты мониторинговых исследований различных уровней;
- отсутствие или низкое обеспечение безопасности обучающихся в соответствии с СанЭпИН-ами.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.3.16) Положения о распределении стимулирующего фонда формируются путем подведения итогов качества деятельности сотрудников ОУ на основании разработанных критериев качества.

Подведение итогов производится в несколько этапов:

1 этап в апреле (за период январь, февраль, март, апрель – 4 месяца),

2 этап в августе (за период май, июнь, июль, август – 4 месяца),

3 этап в декабре (за период сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – 4 месяца).

Выплаты с применением полученного итогового балла по результатам каждого этапа производятся ежемесячно в период: месяца подведения итогов и трех последующих за ним, то есть:

Выплаты по итогам 1 этапа производятся в апреле, мае, июне, июле

2 этапа в августе, сентябре, октябре, ноябре

3 этапа в декабре, январе, феврале, марте.

На каждом этапе при подведении итогов по качеству деятельности сотрудников ОУ проводится административный анализ трудностей учета самооценки деятельности по отдельным показателям.

Далее по тексту.

Согласовано: *

Председатель ПК

Князева О.В.

Протокол № 26 от 25.06 2013г.

