|  |  |
| --- | --- |
| **Рассмотрено и рекомендовано педагогическим советом****протокол №\_\_\_\_\_\_\_****от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г.** | **Утверждено** **приказом №\_\_\_\_\_\_** **от «\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г.** **Директор ГКОУ ЛО «Кировская специальная школа-интернат»****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.М.Жукова** |

**Положение**

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда**

1. Регламент распределения и назначения стимулирующих выплат утверждается локальным актом образовательного учреждения на основании данного Положения.
2. В локальном акте образовательного учреждения о стимулирующих выплатах должны быть отражены следующие условия:
	* критерии оценки деятельности учителей, включая все инвариантные показатели,
	* размеры стимулирующих выплат по каждому критерию;
	* период, на который могут быть установлены стимулирующие выплаты;
	* сроки рассмотрения органом самоуправления аналитической информации о показателях деятельности учителей;
	* сроки издания руководителем общеобразовательного учреждения распорядительного документа об установлении стимулирующих выплат;
	* возможность для педагога обжалования решения об установлении стимулирующих выплат;
	* возможность снижения или отмены стимулирующих выплат.
3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.
4. Стимулирование труда педагогических работников основывается на показателях качества, и результативности которые принимаются локальным актом образовательного учреждения по согласованию с управляющим советом на основе примерного перечня инвариантных и вариативных показателей.
5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.
6. Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в Совет учреждения информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для назначения им стимулирующих выплат, и вносит предложение о персональном распределении стимулирующего фонда. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с Советом.
7. Условиями рассмотрения на управляющем Совете кандидатуры педагога для назначения стимулирующих выплат является следующие критерии:
	* интенсивность труда (К-9,10,20,22,23);
	* успешность учебной работы (К-1,2,3);
	* активность во внеурочной, воспитательной деятельности (К-12,13,21);
	* обобщение и распространение передового педагогического опыта (К-8,11);
	* участие в методической работе(К-7,14,15,16);
	* использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету (К-5,6);
	* повышение квалификации, профессиональная подготовка;
	* субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников (К-17);
	* дополнительный объем работы (К-18,24,25);
	* разработка образовательных и рабочих программ (К-4);
	* сохранность имущества (книги, мебель, ИТК) (К-19).
8. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям равна 100).
9. Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели **К-1** и шкала показателей**.**
10. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ целесообразно производить по результатам отчетных периодов (четвертей, полугодий, годовых), что позволяет учитывать динамику учебных достижений.
11. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля.
12. Для расчета возможно использовать как итоговые оценки по предмету за отчетный период (четверть, полугодие, год), так и результаты срезовых административных работ.
13. При расчете показателяучитываются только не вошедшие в тарификацию часы, так как тарифицированные часы оплачиваются в составе базовой ставки, поскольку воспитательная работа входит в функциональные обязанности классного руководителя и соответственно оплачивается, то при расчете показателя учитывать только ту воспитательную работу педагогического работника, которая не входит в функциональные обязанности классного руководителя (например, организация и проведение предметных недель).
14. Введение показателя исходит из того, что обобщение и распространение передового педагогического опыта с использованием открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, опубликования работ, наставничество в отношении молодых учителей.
15. Показатель возможно учитывать и в случае применения собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, как в собственной профессиональной деятельности, так и в случае применения этих разработок другими учителями.
16. Для полноценного использования показателянеобходимо наладить учет использования мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.
17. Согласно существующей практике, применение этих средств должно отражаться в классном журнале, но, поскольку эти сведения практически ни на что не оказывали влияния, большинство педагогов эту работу не вели. Поэтому при расчете этого показателя предлагается использовать экспертную оценку использования современных педагогических технологий в процессе обучения предмету каждым педагогическим работником.
18. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Совета школы определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.
19. Настоящее Положение является локальным правовым актом школы и не может быть изменено иначе как по решению Совета образовательного учреждения.