

РАССМОТРЕНО

На заседании педагогического совета СШ№2
Протокол № 1 от 30.08.2020г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора СШ№2
№78 от 01.09.2020г.
Директор
А.Ю.Крашенинникова



ПОЛОЖЕНИЕ об образовании и использовании фонда материального поощрения работников средней школы №2 им. И.Аманбаева г.Токмок

от 19 марта 2015г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В связи новыми условиями платы труда, введением механизма дифференцирования стоимости одного часа труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы учителя возникла необходимость создания фонда материального поощрения работников школы с целью повышения качества представления образовательных услуг через материальное стимулирование профессиональной деятельности работников школы.

Почасовой принцип оплаты труда за все виды деятельности учителя, включая ранее неоплачиваемую работу за отдельные виды внеурочной работы, будет стимулировать его на повышение качества и ответственности не только за урочные часы, но и за воспитательную и научно-методическую работу.

Новая модель оплаты труда учителей представляет собой трехуровневую систему заработной платы, состоящую из гарантированной части, компенсирующей и стимулирующей частей.

В основе гарантированной части заработной платы учителя лежат стоимость 1 часа его урочной работы, согласно стажа и образования.

Стоимость компенсирующей части содержит стоимость 1 часа учебно-воспитательной работы и оплачивается учителю по коэффициенту 0,5 от стоимости 1 часа его урочной работы.

Стимулирующая часть заработной платы учителя производится за счет формирования надтарифного фонда заработной платы (с 1 мая 2011 года 10%; с 1 сентября 2012 года – 20% от фонда оплаты труда). Она не является гарантированной заработной платой и выплачивается учителю в дифференцированном размере за результат и качество работы.

2. О СОЗДАНИИ ЭКСПЕРТНОГО СОВЕТА ПО НАЧИСЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1.1. Экспертный совет средней школы №2 им. И.Аманбаева является исполнительным органом функционирования системы оплаты труда, основанной на результатах.

1.2. Экспертный совет создается для определения стимулирующей части заработной платы по предметно-методическим или предметно-цикловым объединениям, контроля правильности расчета по каждому педагогу для начисления на его основе дополнительной заработной платы.

1.3. Экспертный совет создается приказом директора школы.

1.4. В своей деятельности Экспертный совет руководствуется законодательством о труде, приказами Министерства образования и науки, директора школы, положением по оплате труда и настоящим положением.

1.5. Экспертный совет организует свою деятельность по плану, утверждаемому директором школы, проводит заседания не реже одного раза в квартал.

1.6. На уровне предметно-методических или предметно-цикловых объединений организации создаются экспертные комиссии по заполнению трудовых паспортов для начисления симулирующей части заработной платы по каждому педагогу, состоящему в объединении, заполнения трудовых паспортов и дальнейшего их предоставления Экспертному совету для проверки и начисления дополнительной заработной платы работников.

2. ОБЯЗАННОСТИ ЭКСПЕРТНОГО СОВЕТА ПО НАЧИСЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Экспертный совет ежеквартально на основании расчетов по индикаторам оценки результативности и качества работы педагогического персонала определяет стимулирующую часть заработной платы.

2.2. Размеры стимулирующей части заработной платы предметно-методических объединений Экспертный совет представляет на утверждение директору школы и в установленные сроки доводит до комиссии предметно-методических объединений.

2.3. Комиссии на основании стимулирующей части заработной платы по объединению, а также показателей результативности и качества работы каждого педагога, заполняют трудовые паспорта и на их основе определяют стимулирующую заработную плату на работников объединения.

2.4. Комиссии избираются собранием членов предметно-методических объединений.

2.5. Состав комиссий, индикаторы оценки результативности и качества работы для расчета коэффициента трудового участия педагогического персонала утверждаются приказом директора школы.

3. ПРАВА ЭКСПЕРТНОГО СОВЕТА ПО НАЧИСЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.1. Экспертный совет имеет право проводить проверки обоснованности начисления стимулирующей заработной платы отдельным работникам в предметно-методических объединениях.

3.2. Вносить предложения в комиссии объединений о снятии или снижении стимулирующей части заработной платы отдельных работников в случаях нарушения трудовой дисциплины или трудовых обязанностей.

3.3. Выступать третьим лицом при возникновении разногласий между комиссией объединения и работником.

3.4. Принимать участие в принятии решения о премировании или материальном поощрении работников учреждения.

3.5. Экспертный совет организации и Комиссии по заполнению трудовых паспортов вправе лишить работника стимулирующей части заработной платы. Решение должно быть обосновано и мотивировано объективными причинами.

4. ОСНОВНЫЕ ИНДИКАТОРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ НА ПОЛУЧЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Индикаторы оценивания результативности работы учителя:

1. Уровень профессионального мастерства:

- Планирование обучения;

- Работа с содержанием обучения;
 - Проведение открытых уроков, участие в семинарах, доклады;
 - Ведение школьной документации (журналы, календарное и поурочное планирование, отчеты и т.д.);
 - Результаты олимпиад, конкурсов, работа с одаренными детьми;
2. Организация учебно-воспитательной работы:
- Дежурство по школе, по столовой;
 - Участие в конкурсах, проектах;
 - Открытые внеклассные мероприятия;
 - Работа с родителями;
 - Работа с учащимися, состоящими на ВШУ, резервом, по повышению качества знаний;
 - Проведение субботников.
3. Исполнительская дисциплина.
4. Работа по всеобучу.
5. Профессиональное развитие учителя.
6. Повышение квалификации.
7. Состояние кабинета.
8. Выполнение другой работы (участие в рабочих группах по осуществлению проверок школьной документации, внутришкольного контроля и т.д.; переводов, ведению больничных листов, руководство МО и т.д.).

Стимулирующая часть заработной платы начисляется по бальной системе из расчета 10 баллов на 1 человека. За наличие больничного листа, у учителя снимается 2 балла.

5. ОСНОВНЫЕ ИНДИКАТОРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА АДМИНИСТРАЦИИ ШКОЛЫ И ХОЗЯЙСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА.

1. Руководство и контроль педколлективом (отслеживание результатов, мониторинги, срезы знаний, посещение уроков, контроль за ведением школьной документации).
 2. Научно-методическая работа (проведение обучающих семинаров, консультаций диагностики).
 3. Инновационная работа.
 4. Состояние методического кабинета.
 5. Оформление школы внутреннее и внешнее, озеленение школы.
 6. Работа дежурного администратора.
 7. Трудовая и исполнительская дисциплина.
 8. Качество уборки на закрепленном участке.
 9. Соблюдение правил ТБ и санитарно-гигиенических норм.
 10. Сохранность школьного имущества.
 11. Озеленение и благоустройство школьной территории.
- Итоги результативности исчислять в 10 бальной системе, либо приказом директора по согласованию с председателем ПК и завхозом школы.

6. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ №2 им. И. Аманбаева

1. Выплата из стимулирующего фонда заработной платы работникам средней школы №2 им. И. Аманбаева проводится 4 раза в год по итогам за квартал.

2. Исчислением стимулирующей части заработной платы учителей занимается экспертная комиссия школы, в состав которой входят завучи, руководители МО.

3. Фонд стимулирующей заработной платы распределяется: не менее 75% на содержание педагогического персонала, не более 25% на содержание административно-управленческого и хозяйственного персонала.

4. При начислении стимулирующей заработной платы педагогическим работникам используется балльная система (по утвержденным индикаторам) членами экспертной комиссии и утверждается экспертным советом и директором школы из расчета 10 баллов на 1 педагогический работник.

5. При начислении стимулирующей заработной платы административно-управленческому; хозяйственному и вспомогательному персоналу применяется смешанная форма, которая предполагает:

1) использование единого среднего сложившегося по фонду стимулирующей заработной платы КСЗ к окладу каждого работника АУП и ХОП по штатному расписанию;

2) установление персональных фиксированных доплат работникам в пределах фонда дополнительной заработной платы АУП И ХОП либо

3) применение смешанной формы с фиксированными доплатами директору, отдельным административным, хозяйственным работникам; стимулирующая часть заработной платы АУП оплачивается приказом директора по согласованию с председателем ПК и завхозом школы.

2.0 СОСТАВИМ ЭКСПЕРТНОГО СОВЕТА ПО НАЧИСЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- 1.1 Экспертный совет создан приказом №2 от 14.08.2012 года. Его состав утвержден приказом директора школы от 14.08.2012 года. Состав экспертного совета: завучи, руководители МО.
- 1.2 Экспертный совет создается для определения стимулирующей части заработной платы по критериально-индикаторной системе. Экспертный совет оценивает результаты работы педагогических работников по каждому индикатору и на основании полученных баллов устанавливает размер стимулирующей части заработной платы.
- 1.3 Экспертный совет создается приказом директора школы.