



«Принято»
Председатель ПК
Асанова С.М.



Педагогический совет
Протокол № 08.12.21г

Положение по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников средней школы №11

1. Общие положения

- 1.1. Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат работникам СШ №11.
- 1.2. Положение разработано в целях регламентации доплат из стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом КР Законами КР «Об образовании, с Уставом образовательного учреждения».

2. Основные понятия Положения.

- 2.1. Система стимулирующих выплат работникам ОУ включает в себя выплаты по результатам труда.
- 2.2. К педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующие тарифно-квалификационным характеристикам по должности, непосредственно осуществляющие учебно-воспитательный процесс.
- 2.3. К прочему педагогическому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующие тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции воспитателя педагога дополнительного образования, ОДО и другие.
- 2.4. К административно-управленческому персоналу относятся, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующие тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции заместителей руководителя, заместители директора по административно-хозяйственной части, главного бухгалтера.

3. Цели стимулирования.

Повышение качества образовательного и воспитательного процесса.

4. Основания для стимулирования.

- 4.1. Основаниями для стимулирования являются критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности.

5. Виды стимулирующих выплат.

Виды стимулирующих выплат работникам определяются в соответствии с Положением и могут быть скорректированы и дополнены образовательным учреждением.

Г. Выплаты стимулирующего характера распределяются на основе следующих критериев:

Для административно-управленческому, хозяйственному и вспомогательному персоналу

- Обеспечение своевременного выполнения плана ОУ
- Высокое качество подготовки и исполнения административно-управленческих решений распорядительных документов, локальных актов.
- Высокая координация работы учителей по выполнению учебных программ, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации..
- Организация стабильного повышения проф.мастерства работников, их квалификационного уровня.
- Своевременный высокий уровень контроля за всеобучем, качеством образовательного, воспитательного процесса, объективное оценивание результатов образовательной подготовки обучающихся.
- Высокий образовательный уровень педагогического персонала.
- Высокие показатели работы МО, результативное участие в мероприятиях разного уровня.
- Постоянное активное и результативное участие ОУ в смотрах, конкурсах, фестивалях разного уровня.
- Количество выпускников, поступивших в ВУЗ и ССУЗ.
- Выравнивание и коррекция знаний педагогически запущенных обучающихся, учащихся с ограниченными возможностями здоровья, вовлечение их в общественно-полезную деятельность.
- Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных и информационно-коммуникационных технологий в учебно-воспитательном процессе.
- Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, своевременное выполнение.
- Создание благоприятных условий для сохранения и обеспечения здоровье сберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе.
- достижения в организации совместной деятельности;
- интенсивность и результативность деятельности;
- интенсивность и результативность деятельности;
- качество выполняемых работ.

Для педагогического персонала

- сложность и интенсивность работы;
- качество воспитательной и внеклассной работы;
- подготовка и проведение конференций, семинаров, педагогических советов;
- подготовка учащихся к олимпиадам;
- разработка и внедрение авторских программ;
- методическая работа;
- состояние кабинетов;
- отсутствие административных взысканий;
- качественное ведение документации;
- исполнительская дисциплина.

Максимальный балл по критериям

- Общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ОРТ и других форм независимой оценки качества образования).
- Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом.
- Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней.
- Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях).
- Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений.
- Разработка и внедрение авторских программ.

- Обеспечение выполнения требований пожарной и энергобезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего ремонта.
- Эстетические условия, оформление кабинетов, состояние пришкольной территории.
- Развитие педагогического творчества (участие педагогов в научно-исследовательской работе, конкурсах, конференциях).
- Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы.
- Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.
- Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков
- Занятость учащихся во внеурочное время.

- Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)
- Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.
- Призовые места в смотрах (конкурсах) районного и регионального уровней

- Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, и т.п.)

6. Порядок определения стимулирующих выплат.

1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда на уровне общеобразовательных учреждений распределяется следующим образом:

Расчет коэффициента стимулирующей заработной платы

Коэффициент стимулирующей заработной платы (далее - КСЗ) рассчитывается путем деления фонда стимулирующей заработной платы на фонд гарантированной заработной платы.

ФСЗП

КСЗ = —————, где:

ФГЗП

КСЗ - коэффициент стимулирующей заработной платы;

ФСЗП - фонд стимулирующей заработной платы;

ФГЗП - фонд гарантированной заработной платы.

Фонд стимулирующей заработной платы распределяется:

- не менее 75% - на содержание педагогического персонала;

- не более 25% - на содержание административно-управленческого и хозяйственного и вспомогательного персонала.

Фонд стимулирующей заработной платы педагогического персонала начальной школы распределяется в размере не менее 70% и 35% соответственно, административно-управленческого, хозяйственного и вспомогательного персонала - не более 30% и 65% соответственно.

При достаточности средств фонда стимулирующей заработной платы на административно-управленческий, хозяйственный и вспомогательный персонал доля стимулирующей заработной платы для учителей может быть увеличена.

Расчет коэффициента трудового участия

Первоначально коэффициенты трудового участия определяются по предметно-методическим или предметно-цикловым объединениям (далее - методические объединения (МО)) экспертным советом школы в составе заместителя директора по учебной, учебно-воспитательной работе, представителя профсоюзного комитета, экономиста или бухгалтера, представителей методических объединений.

Коэффициент трудового участия каждого работника ежемесячно определяется на основании данных трудовых паспортов, заполняемых комиссиями по заполнению трудовых паспортов учителей методических объединений. Трудовые паспорта отражают результаты работы каждого учителя в течение отчетного периода.

Комиссии по заполнению трудовых паспортов избираются собранием членов предметно-методических или предметно-цикловых объединений.

Средний арифметический размер коэффициента трудового участия по работникам предметно-методических или предметно-цикловых объединений равен коэффициенту трудового участия, определенному экспертным советом для всего методического объединения.

Коэффициент трудового участия устанавливается на учителя и представляет собой совокупность коэффициентов, каждый из которых отражает степень нагрузки в учебном процессе, во внеурочной деятельности школы, результативность обучения и качество знаний учащихся, исполнительскую дисциплину.

Рекомендуемые индикаторы для определения КТУ:

- сложность и интенсивность работы;
- качество воспитательной и внеклассной работы;
- подготовка и проведение конференций, семинаров, педагогических советов;
- подготовка учащихся к олимпиадам;
- разработка и внедрение авторских программ;
- методическая работа;
- состояние кабинетов;
- отсутствие административных взысканий;
- качественное ведение документации;
- исполнительская дисциплина.

Школа вправе дополнить или сократить рекомендуемые индикаторы оценки результативности и качества работы учителя, утвердив ее внутренним Положением по оплате труда работников.

По первому индикатору "сложность и интенсивность работы" КТУ рассчитывается сравнением нормативной и фактической наполняемости учащихся в классах первоначально по каждому педагогу, в последующем - по методическому объединению (таблица 1).

Расчетная базисная учебная программа по предметам и педагогам производится на начало учебного года и может быть скорректирована в связи с существенным изменением численности учащихся.