

Согласовано
на педагогическом совете №25
от 5.12.2018г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (КТУ) СОШ № 32 г.Бишкек

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики, Законом КР «Об образовании» в целях установления механизма стимулирования труда работников школы, связи заработной платы с результативностью труда, усиления мотивации работников школы к повышению качества выполняемой работы.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя выплаты по коэффициенту трудового участия (далее -КТУ) каждого. Кроме материального поощрения каждый работник школы имеет возможность получения морального поощрения.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам по КТУ распределяются утвержденной приказом директора школы Экспертной комиссией, с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.4. В школе разрабатывается, утверждается приказом директора и согласовывается с профсоюзным комитетом локальный акт «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников СОШ №32».

1.5. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника школы рассчитывается по критериям достижений и личного участия каждого в совершенствовании своей деятельности, повышении качества выполняемой работы, ее результативности, устанавливается Экспертной комиссией СОШ №32 и утверждается приказом директора СОШ №32.

1.6. При снижении результативности работы снижается и конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2. Принципы распределения выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам гимназии.

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников гимназии (педагогическим работникам, АУП, МОП), проводимых на основании утвержденных критериев и показателей и включают в себя:

- своевременное и качественное выполнение работником функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- успешное выполнение особенно важных для школы работ;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- активное участие в инновационной деятельности школы;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в школе;
- внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на конечном результате;
- работа по авторским программам, программам углубленного содержания образования;
- подготовка призеров предметных олимпиад, конкурсов, смотров, конференций научного общества учащихся, спортивных соревнований района, города, республики;
- методическая работа, обобщение передового педагогического опыта в учебно-воспитательном процессе;
- руководство внеурочной деятельностью учащихся;
- оказание помощи в работе молодым специалистам;
- высокий уровень организации классного коллектива учащихся и родителей;
- высокое качество обучения, воспитания, подготовки учащихся к ОРТ;
- активное участие в общественной жизни школы.

2.2. Разрабатываемая критериальная база стимулирует:

- учителей - к достижению более высоких результатов в организации учебной деятельности;
- администрацию - к достижению более высоких результатов в организации учебно-воспитательного процесса, руководстве деятельностью учителей, контроле за их деятельностью;
- АУП и МОП - к обеспечению более качественной деятельности всех сторон школьного уклада.

Разработанные критерии могут изменяться в зависимости от общих результатов деятельности школы социального заказа, изменения миссии и целей школы.

2.3. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется администрацией школы при участии профсоюзного комитета, научно-методического Совета, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки результативности.

2.4. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех педагогических работников школы учитываются:

- результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые директором школы;
- результаты самооценки работников в соответствии с представленными директору школы отчетами, утвержденными на заседаниях методических объединений.

2.5. Директор представляет в Экспертный Совет информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда (КТУ) ежеквартально.

2.6. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы осуществляются ежеквартально приказом директора на основе утвержденных критериев и показателей, приведенных в пункте 2 данного Положения.

2.7. При определении размера стимулирующих выплат по результатам труда педагогическим работникам школы по каждому показателю устанавливается бальная оценка.

2.8. Стимулирующие выплаты МОП и АХП осуществляются в абсолютных выражениях, утверждается приказом директора и согласовывается с Экспертной комиссией.

2.9. На основании проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогов в школе ежеквартально проводится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущий квартал) по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого педагога.

После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым педагогом.

3. Порядок государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников школы.

3.1. Экспертный Совет школы в соответствии настоящим Положением рассматривает и согласовывает решение Экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат по результатам труда работникам школы ежеквартально в течение текущего учебного года на заседаниях, проводимых соответственно в каждом квартале.

3.2. Данные заседания проводятся в соответствии с действующим общим регламентом работы Экспертного Совета. На заседаниях Экспертного Совета рассматривает и согласовывает:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику одного балла, оценки профессиональной деятельности работника;
- итоговый протокол начисления КТУ по методическим объединениям СОШ №32 за истекший квартал, в котором отражены полученные суммы баллов по каждому педагогу;
- рассчитанные на каждый квартал размеры стимулирующих выплат каждому педагогу из утвержденного Свердловским районным центром образования общего по школе размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности педагогических работников ведется в системе государственно-общественного управления гимназии в соответствии с настоящим Положением индивидуально для каждого и обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

4. Моральное стимулирование работников

4.1.В СОШ №32 вводятся следующие виды морального поощрения сотрудников:

- объявление благодарности в приказе директора;
- награждение Почетной грамотой школы;
- представление к награждению Почетной грамотой Управления образования г.Бишкек и Почетной грамотой государственной администрации Свердловского района к юбилейным датам школы и сотрудников;
- представление к награждению Почетной грамотой Министерства образования и науки КР;
- представление к награждению нагрудным знаком «Отличник образования Кыргызской Республики»;

- представление к присвоению Почетного звания;
- премирование за успешное и качественное выполнение работ и задач.

5. Комиссия.

5.1. Для обеспечения общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Совет школы создает Экспертную комиссию. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, в которую входит директор школы, председатель профсоюзного комитета, руководители методических объединений, заместители директора по государственному языку, УВР, ВР.

5.2. В системе общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников учитываются результаты в соответствии с п.2.4. настоящего Положения.

5.3. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников только в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. Представленные данные могут быть доработаны и исправлены.

Принятые комиссией результаты используются в системе общественного мониторинга и оценки.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга, включая материалы экспертной оценки, составляет итоговый оценочный лист и утверждает его на своем заседании.

Педагогические работники школы знакомятся с данными оценки своей профессиональной деятельности.

5.4. В течение 10 дней с момента знакомства педагогических работников школы с оценочным листом, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля, в системе органов педагогического, родительского, ученического самоуправления, процедур государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции по другим основаниям не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществлять проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки.

В случае установления в ходе проверки фактов нарушения процедур мониторинга, оценивания или допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления ошибочного оценивания.

Исправленные данные доводятся до сведения работника, подавшего письменное заявление. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

5.5. Итоговые оценочные листы рассматриваются на заседании Совета школы. Совет согласовывает персональные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера на предстоящий квартал в соответствии с п.3.1. настоящего Положения. Направляет протоколы Экспертной комиссии в бухгалтерию районного центра образования.

Утверждена
постановлением Правительства
Кыргызской Республики
от 31 мая 2011 года № 270

ИНСТРУКЦИЯ
о порядке исчисления заработной платы работников образовательных организаций

Приложение 4
к Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников образовательных организаций

МЕТОДИЧЕСКИЕ **РЕКОМЕНДАЦИИ**
по начислению стимулирующей заработной платы работников общеобразовательных
организаций