

«Согласовано»  
Председатель ПК ШГ №1  
Матмусаева Ф.А.



## ПОЛОЖЕНИЕ

об образовании и использовании фонда материального поощрения работников школы-гимназии №1 им.А.С.Пушкина г.Токмока

### I. Общие положения.

В связи с новыми условиями оплаты 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, состоящая 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.

### II. Основные цели «Положения» о стимулирующей части заработной платы работников школы-гимназии №1.

1) Индикаторы оценивания результативности работы учителя:

- уровень профессионального мастерства;
- планирование обучения;
- работа с содержанием обучения;
- использование интерактивных методов обучения;

- проведение открытых уроков, участие в семинарах, доклады, разработка открытых уроков;

- ведение школьной документации (журналы, календарные и поурочные планы, отчеты, ЛД, «Всеобуч»);

- результаты олимпиад, работа с одаренными детьми.

2) Организация учебно-воспитательной работы в классе:

- создание среды обучения;

- организация учебной деятельности;

- использование ресурсов;

- организация воспитательной работы в классе:

а) дежурство по школе, по столовой

б) участие в конкурсах, проектах

в) открытые внеклассные мероприятия

г) работа с родителями

д) работа с трудными учащимися

е) проведение субботников

ж) трудовая практика;

- состояние учебного кабинета.

3) Мониторинг и оценка деятельности учащихся.

4) Профессиональное развитие учителя:

- повышение квалификации учителя;

- развитие профессионального мастерства учителя в школе.

Итого: по 1- 4 блоку – 16 баллов.

Коэффициент личной исполнительской дисциплины:

- высокий уровень исполнительской дисциплины, работа без больничных листов (за работу без больничных листов – дается 2 балла).

III. Индикаторы оценки результативности труда для 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.

12. Итоги результативности исчислять в 10 балльной системе, либо приказом директора по согласованию с председателем ПК и завхозом школы

IV. Порядок выплаты стимулирующей части заработной платы работникам ШГ №1.

1. Выплата из стимулирующего фонда заработной платы работникам школы производится 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 ТЛУ.
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 педагогам используется балльная система (по утвержденным индикаторам) членами экспертной комиссии и утверждается экспертным советом и директором школы-гимназии из расчета 10 баллов на 1 педагога.
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 АХП оплачивается приказом директора по согласованию с председателем ПК и завхозом школы.