

## ПРИКАЗ

От 01.07.2010г.

№ 93 - О

### О переходе на «модельную методику» оплаты труда

В целях повышения качества общего образования, стимулирования труда работников школы и в соответствии с Постановлением Администрации города Иванова от 16.07.2010 № 1379 « О внесении изменений и дополнений в постановление Главы города Иванова от 30.06.2008г. № 1989» приказываю:

1. С 1 сентября 2010 года перейти на « модельную методику» оплаты труда в школе (НСОТ) в соответствии с нормативными правовыми актами Ивановской области и органов местного самоуправления;
2. Груздовой Е.Ю., заместителю директора по УВР, представить директору школы предложения по оптимизации учебного плана в срок до 05.07.2010;
3. На заседании административного совета 12.08.2010г. по предложению директора школы рассмотреть варианты оптимизации штатного расписания учреждения;
4. Профсоюзному комитету школы в срок до 15.08.2010г. представить директору предложения по внесению дополнительного соглашения в коллективный договор между администрацией школы и его сотрудниками в части гарантий работодателя по оплате труда.
5. Ввести в действие Положение об оплате труда работников МОУ СОШ № 5 (модельная методика).

Директор школы

О.В.Вихорева

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель профкома  
**О.В.Лезова**  
12.07.2010 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МОУ СОШ №5  
**О.В.Вихорева**  
12.07.2010 г.

Введено в действие приказом № 93 – О от 12.07.2010г.

**Положение об оплате труда работников муниципального  
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной  
школы № 5  
( модельная методика )**

**1. Общие положения.**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии нормативными документами Министерства образования и науки по внедрению модельной методики оплаты труда в общеобразовательных учреждениях, постановлением Правительства Ивановской области № 117-п от 19.05.2008 «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области» и приложением 1 к постановлению Правительства Ивановской области от 19.05.2008 № 117-п., Постановления Администрации города Иванова от 16.07.2010г. № 1379.

2. Настоящее Положение определяет требования к системе оплаты труда работников данного общеобразовательного учреждения, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.

3. Новая система оплаты труда работников в общеобразовательном учреждении устанавливается дополнением к коллективному договору, дополнительным соглашением к трудовому договору с работником, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, региональных и муниципальных органов власти.

**2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения**

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения управлением образования администрации города Иванова (учредитель) в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными Законом Ивановской области и количеством учащихся в общеобразовательном учреждении (в целях планирования бюджетов общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года по состоянию на 5 сентября года, предшествующего планируемому по

данным статистической отчетности № ОШ-1 по ступеням общего образования и видам классов).

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете общеобразовательного учреждения

Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и доведенном до общеобразовательного учреждения, долю:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса ;
- на заработную плату работников общеобразовательного учреждения, (далее-ФОТ<sub>оу</sub>).

### 3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (**ФОТ<sub>оу</sub>**) состоит из базовой части (**ФОТ<sub>б</sub>**) и стимулирующей части (**ФОТ<sub>ст</sub>**):

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \text{ш}, \text{ где}$$

**ш** - стимулирующая доля **ФОТ<sub>оу</sub>**.

Диапазон **ш** составляет от 20 до 30%. Значение **ш** определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы, библиотекари, бухгалтеры, экономисты, кассиры, секретари-машинистки, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего (рабочие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, водители, гардеробщик, сторожа и др.) персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{уп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}}, \text{ где:}$$

**ФОТ<sub>уп</sub>** - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

**ФОТ<sub>пп</sub>** - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

3.3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом

- доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (**ФОТ<sub>пп</sub>**), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;
- доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (**ФОТ<sub>уп</sub>**) устанавливается, не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

**ФОТ<sub>пп</sub> = ФОТ<sub>б</sub> x пп**, где

**пп** - доля **ФОТ** педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части **ФОТ**.

Рекомендуемое оптимальное значение **пп** - **70%**, но не менее **60%**. Значение определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением.

3.4. Размеры окладов работников общеобразовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем общеобразовательного учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

#### **4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении**

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (**ФОТ<sub>пп</sub>**), состоит из общей части (**ФОТ<sub>о</sub>**) и специальной части (**ФОТ<sub>с</sub>**):

**ФОТ<sub>пп</sub> = ФОТ<sub>о</sub> + ФОТ<sub>с</sub>**.

Объем специальной части определяется по формуле:

**ФОТ<sub>с</sub> = ФОТ<sub>пп</sub> x с**, где

**с** - доля специальной части **ФОТ<sub>пп</sub>**. Рекомендуемое значение **с** - до **30 %**. Значение **с** устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

4.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога).

4.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а так же часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков, элективных курсов в рамках часов в соответствии со школьным учебным планом.

- 4.1. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), а именно: неаудиторная занятость включает:
- руководство методическим объединением – 400 рублей в месяц;
  - подготовка детей к спортивным соревнованиям – 1050 рублей в месяц;
  - классное руководство  
1-4 классах – 650 рублей;  
5-9 классах – 600 рублей;  
10-11 классах – 550 рублей;

Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п. 4.7. )

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}.$$

Примерное соотношение **ФОТаз и ФОТнз - 85% и 15%** соответственно. Данное соотношение и порядок распределения **ФОТнз** определяются самим образовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица **«стоимость 1 ученико-часа»**.

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату

аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (**ФОТаз**), по формуле, указанной в п.4.4

4.4.Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

**ФОТаз x 34**

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52},$$

Где Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз -часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс; a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a4 - количество обучающихся в четвертых классах;

a5 - количество обучающихся в пятых классах;

a6 - количество обучающихся в шестых классах;

a7 - количество обучающихся в седьмых классах;

a8 - количество обучающихся в восьмых классах;

a9 - количество обучающихся в девярых классах;

a10 - количество обучающихся в десятых классах;

a11- количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;

- в5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;
- в6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;
- в7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;
- в8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;
- в9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;
- в10 - годовое количество часов по учебному плану во десятом классе;
- в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

4.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (**ФОТс**), включает в себя:

Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала (**ФОТс**) включает в себя следующие:

- за проверку тетрадей по русскому языку – коэф. 1,15;
  - математике - коэф. 1,10;
  - по ин. языку – коэф. 1,10;
  - по черчению – коэф. 1,10;
  - в нач. школе – коэф. 1,10;
- повышающей коэффициент за звание «Заслуженный учитель РФ» - 1,2
- повышающий коэффициент за нагрудный знак «Отличник просвещения», «Почетный работник образования», «Почетный работник физической культуры» - 1,1;
- за заведование кабинетом ( физика, химия, информатика) – коэф. 1,10;
- за кабинетами технологии (слесарная и столярная мастерские) - коэф. 1,4;  
(швейной мастерской) – коэф. 1,2
- деление на группы классов на уроках ин.языка, технологии, физкультуры, информатики – коэф. 1,75;
- деление на группы при проведении спецкурсов – коэф. 1,25;
- обучение больных детей на дому – коэф. 10; с проверкой тетрадей – коэф. 10,05
- за вредные условия в каб. информатики – коэф. 1,12;
- за вредные условия в каб. химии (в зависимости от нагрузки, но не более) – коэф. 1,12
- за работу с хлором – 1,10.
- За работу с фондом учебников - 1,2

4.7. Компенсационные выплаты:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ либо нормативными актами Ивановской области (примерная доля - **10 % ФОТпп**, рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно);

- повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) (примерная доля - **15 % ФОТпп** определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно);

- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.) (Примерная доля - **5 % ФОТпп** рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно).

Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (**К**) устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации и может определяться на основании следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Значения повышающих коэффициентов (**К**) в интервале **от 1,0 до 1,2** установлены в следующем размере:

а)  $K = 1,15$  (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);

б)  $K = 1,10$  (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы);

в)  $K = 1,05$  (право, экономика, технология);

г)  $K = 1,0$  (астрономия, физическое воспитание, ИЗО, МХК, музыка, черчение, ОБЖ).

4.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) установлены в следующем размере:

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,05 - для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в образовательном учреждении).

4.9. В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты согласно решения управляющего совета учреждения, а также с учетом мнения профсоюзного комитета школы.

4.10. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей, преподавателей),

рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times Y \times \text{Чаз} \times K \times A + \text{Днз}$ , где:

**O** - оклад учителя (преподавателя), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

**Стп** - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

**Y** - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

**Чаз** - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе

( количество учебных недель в месяц от 4 до 4,2)

- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

**A** - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

**Днз** - доплата за неаудиторную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями).

Если учитель (преподаватель) ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$O = \text{Стп} \times (Y_1 \times \text{Чаз}_1 \times K_1 \times A_1 + Y_2 \times \text{Чаз}_2 \times K_2 \times A_2 + \dots + Y_{11} \times \text{Чаз}_{11} \times K_{11} \times A_{11}) + \text{Днз}$

4.11. Расчет по оплате замещенных уроков учителей, находящихся на больничном листе, на курсах повышения квалификации и т.п. производится:

- исходя из стоимости ученико/часа в соответствии с квалификацией учителя и количеством детей, присутствовавшим на замещенном уроке:

$$\circ \text{ СТ зу} = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{А} \times \text{П}$$

(Стуз – стоимость замещенного урока;

Стп – расчетная стоимость ученико/часа (руб/уч-час);

У – количество учащихся, присутствовавших на уроке;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

П – повышающий коэффициент за нагрудный знак и Почетное звание).

**4.12.** Расчет по оплате замены воспитателя ГПД учителем производится следующим образом:

$$\text{СТз} = \frac{\text{Бст}}{\text{Д/мес}} \times \text{Пд}$$

(СТз - стоимость замены;

Д/мес – количество рабочих дней в месяце;

Пд – проработанные на замене дни

4.13. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в т.ч. при выполнении работ, связанных с образовательным процессом, но не входящих в круг основных обязанностей работников, а также на работах в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.14. Расчет оплаты труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:

4.14.1. Тарификация рабочих, работников младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала учреждений образования (до введения базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных групп работников) осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Ивановской области, утвержденной в установленном порядке.

4.14.1. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30.

## **5. Расчет заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения**

5.1. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс и группы оплаты труда, по следующей формуле:

**ЗПр = ЗПср x К**, где:

**ЗПр** - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

**ЗПср** - средняя заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в данном учреждении (при расчете средней заработной платы педагогического персонала учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера);

**К** - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной руководителю образовательного учреждения учредителем образовательного учреждения в соответствии с приложением 1 к Временному положению об оплате труда, работников общеобразовательных учреждений Ивановской области, утвержденному Постановлением Правительства Ивановской области от 26.12.2007 №251-п.

5.2. Отнесение к группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей общеобразовательного учреждения (контингент обучающихся; численность работников; наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых компьютерных классов, библиотеки, читального и спортивного залов, стадиона, медицинского кабинета, столовой и т.д.).

Для расчета повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений учредителем может вводиться система рейтинговых баллов.

Примерные значения повышающих коэффициентов:

**1 группа - коэффициент 2,0;**

**2 группа - коэффициент 1,85;**

**3 группа - коэффициент 1,7;**

**4 группа - коэффициент 1,5.**

5.3. Из специальной части **ФОТ** **уп** могут осуществляться доплаты руководителям за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. Рекомендуемая величина выплат (в том же объеме, что и педагогическому персоналу учреждения) рассчитывается учредителем.

5.4. Оплата труда заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров общеобразовательных учреждений устанавливается руководителем в процентном отношении от должностного оклада руководителя. Рекомендуемый диапазон **70-90%**.

## **6. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений**

6.1. Управление образования администрации города Иванова (учредитель образовательного учреждения) может формировать централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

**ФОТ<sub>цст</sub> = ФОТ х ц**, где:

**ФОТ<sub>цст</sub>** - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

**ФОТ** - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

**ц** - централизуемая доля ФОТ.

Рекомендуемый размер централизуемой доли **ФОТ** - до **5% от ФОТ** муниципальных образовательных учреждений. Размер **ц** устанавливается органом местного самоуправления.

6.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления, в котором могут учитываться:

- результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени;
- результаты аттестации и государственной аккредитации образовательного учреждения;
- физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);
- создание благоприятного психологического микроклимата (по результатам мониторинга);
- количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися образовательных учреждений;
- количество обучающихся, отчисленных из образовательных учреждений до достижения ими 15-летнего возраста и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях или организациях;
- участие образовательного учреждения в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия и др.;
- обеспечение прозрачности деятельности образовательного учреждения для всех участников образовательного процесса.

## **7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения**

Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются с учетом мнения органа самоуправления образовательного учреждения - Управляющего совета, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, а также с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (при его наличии), по представлению руководителя образовательного учреждения.

Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим « **Положением об Управляющем совете муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5**»( пункт 4.6 )

Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом образовательного учреждения и выплачиваются ежемесячно за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

## **8. Гарантии по оплате труда**

8.1. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников после их введения.

8.2. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда оказывается ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

**Положение согласовано с Управляющим советом школы.**

**СОГЛАСОВАНО**  
**Председатель профкома**  
**О.В.Лезова**  
**12.07.2010 г.**

**УТВЕРЖДАЮ**  
**Директор МОУ СОШ №5**  
**О.В.Вихорева**  
**12.07.2010 г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулирующих выплатах к должностным окладам работникам**  
**МОУ СОШ № 5**

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы города Иванова от 27.10.2008 № 3306 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Иванова, управления внутренних дел по городскому округу Иваново и его подразделений», постановлением Главы города Иванова от 31.12.2008 № 3989 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города» и устанавливает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя образовательного учреждения,

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в зависимости от результатов труда, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся за счет средств стимулирующего фонда.

1.3 Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер.

**2. Условия стимулирования.**

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности работника.

2.2. Деятельность работника по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов.

2.3. Оценивание эффективности и результативности деятельности педагогического работника образовательного учреждения проводится по следующим направлениям:

- результаты педагогической деятельности
- внеурочная предметная деятельность;
- результаты деятельности классного руководителя;
- методическая и инновационная работа;
- повышение педагогического мастерства;
- другое

2.4. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

**3. Виды выплат стимулирующего характера.**

3.1. Система выплат стимулирующего характера работников включает в себя:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- Выплаты за качество выполняемых работ.
- Премияльные выплаты по итогам работы.
- Поощрительные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня и включают в себя:

- а) выплата за почетное звание – 20%;
- б) выплата за ведомственный нагрудный знак – 10%;
- в) выплата за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности – 10%.

При наличии у работника одного из двух оснований для выплаты, указанных в подпунктах а) и б) повышение должностных окладов производится по одному из предусмотренных оснований, имеющих наибольшую оценку.

3.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, указанных в Приложении к настоящему Положению, а также с учетом приоритетных направлений развития образовательного учреждения

3.4. Премияльные выплаты могут быть произведены по итогам работы: за месяц, квартал, 9 месяцев, год с учетом эффективности и результативности деятельности работника в соответствующий период.

#### **4. Порядок определения размера стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ.**

4.1. Распределение стимулирующих выплат с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы осуществляется один раз в полугодие **комиссией**, в которую входят: директор школы, заместители директора школы, представитель профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается приказом директора школы.

4.2. Размер стимулирующих выплат устанавливается в зависимости от результатов деятельности работника на основании самоанализа, анализа его работы руководителем методического объединения и курирующим завучем.

4.3. Работник образовательного учреждения дважды в год: в срок до 5 сентября и до 15 января на основе самоанализа результатов прошедшего полугодия представляет директору школы критериальный лист оценки (приложение к настоящему Положению) и информацию за своей подписью. Заместители директора школы в сроки, установленные в п. 4.3 предоставляют аналитический материал по каждому работнику за своей подписью.

4.4. Поступившие материалы рассматриваются Комиссией и готовится информация для представления в Управляющий совет.

4.5. Комиссия принимает решение о премировании и размере стимулирующей выплаты открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. Директор школы выносит данный протокол на согласование с Управляющим Советом школы, после согласования директор школы издает приказ о премировании и размере стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения.

4.6. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период и умножения количества баллов на денежную стоимость 1 балла.

4.7. Максимальный размер в баллах выплат стимулирующего характера с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы составляет 50 баллов.

## **5. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера.**

5.1. При установлении стимулирующей выплаты, а также в течение учебного года, директор школы имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер при:

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе и в части всеобщего, Устава образовательного учреждения;
- нарушении исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление отчетов руководителю и др.);
- при наличии обоснованных жалоб родителей.

## **6. Заключительные положения.**

6.1. Максимальный размер выплат стимулирующего характера ограничен размером стимулирующего фонда образовательного учреждения.

6.2. После издания приказа, устанавливающего размер выплат стимулирующего характера, обращения работника к руководителю образовательного учреждения по вопросу увеличения выплаты рассматриваются в течение 5-ти дней. Основанием для направления обращения могут служить нарушения процедуры мониторинга или оценивания, техническая ошибка, дополнительная информация.

**Положение согласовано с Управляющим советом школы.**

### **Критерии оценки труда педагогических работников.**

Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям и критериям, предусмотренным Положением в пределах бюджетного финансирования.

При установлении размера стимулирующих выплат педагогическим работникам образовательного учреждения используются следующие критерии оценки их труда:

#### **1. К – 1 Результаты педагогической деятельности:**

- 1.1 обученность учащихся (100% - 2 балла, от 90 до 100% - 1 балл, менее 90% - 0 баллов);
- 1.2 качество знаний (выше школьного показателя – 2 балла, равна школьному – 1 балл, ниже – 0 баллов);
- 1.3 результаты ЕГЭ;
- 1.4 наличие медалистов, отличников.

#### **2. К – 2 Внеурочная предметная деятельность:**

- 2.1 подготовка призеров олимпиад (2 балла), участие в олимпиадах – 1 балл;
- 2.2 участие в предметных конкурсах (подготовка победителей – 2 балла, участие – 1 балл);
- 2.3 НОУ ( 1 балл – школьный уровень, 2 балла – защита работы на городском уровне)
- 2.4 участие в других мероприятиях ( интеллектуальные игры, участие 1 балл, подготовка призера – 2 балла)

#### **3. К – 3 Результаты деятельности классного руководителя:**

- 3.1 Обученность учащихся класса ( 1 балл за 100%)
- 3.2 Качество знаний учащихся класса ( 0 баллов- ниже школьного, 1 балл- равен школьному, 2 балла – выше школьного)
- 3.3 Занятость учащихся во внеурочное время ( 50 – 60% - 1 балл, выше 60% - 2 балла )
- 3.4 Динамика правонарушений ( отсутствие правонарушений – 2 балла, положительная динамика – 1 балл )
- 3.5 Охват питанием учащихся ( больше 60% - 2 балла, 40- 60% - 1 балл)
- 3.6 Работа с родителями ( отсутствие обоснованных жалоб – 1 балл ); благодарность от родителей – 2 балла

#### **4. К – 4 Методическая работа, инновационная деятельность**

- 4.1 Работа на педсоветах (выступление – 2 балла, подготовка материала – 1 балл)
- 4.2 Работа на методическом объединении ( 1 балл )
- 4.3 Открытые уроки ( в школе – 1 балл, на город – 2 балла )
- 4.4 Участие в профессиональных конкурсах ( участие – 1 балл, победа – 2 балла )
- 4.5 Разработка элективных курсов ( 1 балл )
- 4.6 Участие в общешкольных и городских мероприятиях, заседаниях

МОП ( участие – 1 балл, победа – 2 балла )

**5. К – 5 Повышение педагогического мастерства**

5.1 Посещение курсов ( 1 балл )

5.2 Участие в работе семинаров ( 1 балл )

**6. К – 6 Другое**

6.1 Стаж работы в школе (более 10 лет – 2 балла, менее 10 лет – 1балл)

6.2 за содействие за обеспечение платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

6.3 за ведомственный нагрудный знак

**-2 балла**

- За систематические грубые нарушение исполнительской дисциплины
- Опоздание на уроки без уважительных причин
- Замечания по дежурству
- Обоснованные жалобы со стороны родителей и учащихся
- 

**Критерии оценки труда заместителя директора по УВР:**

1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем предметам

2. Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемым заместителем направлениям

3. Продуктивность реализации программы развития учреждения по курируемым заместителем направлениям

4. Динамика охвата профильным обучением

5. Качество организации работы общественных органов (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления)

6. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии

7. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы

8. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся

9. Уровень организации аттестации педагогических работников школы

10. Качество реализации программы повышения квалификации педагогических работников

11. Удовлетворительность участников образовательного процесса качеством обучения и воспитания в учреждении.

**Критерии оценки труда заместителя директора по ВР:**

1. Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемым заместителем направлениям

2. Продуктивность реализации программы развития учреждения по курируемым заместителем направлениям

3. Качество организации работы общественных органов (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления)

4. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии

5. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
6. Качество реализации программы повышения квалификации классных руководителей
7. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством воспитания в учреждении
8. Позитивные результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.

**Критерии оценки труда социального педагога.**

1. Развитие во внеурочном образовательном пространстве школы поля выбора различных дополнительных видов и форм деятельности
2. Методическая и инновационная работа.

**Критерии оценки труда библиотекаря:**

1. читательская активность: до 50% - 0 баллов;  
50- 80% - 1 балл;  
Свыше 80% - 2 балла.
2. пропаганда чтения, как форма проведения досуга – 2балла
3. проведение библиотечных уроков – 2б. за проведенный урок;
4. организация тематических выставок – 1б. за выставку;
5. проведение общешкольных мероприятий – 2 б.

**Критерии оценки труда гардеробщицы и уборщицы служебных помещений:**

1. содержание участков в соответствии с нормами СанПиНа; - 1б
2. ежемесячное проведение генеральных уборок; -2б.
3. сохранность школьного имущества и одежды детей в гардеробе.- 2б

**Критерии оценки труда рабочего по обслуживанию школьного здания:**

1. оперативное выполнение заявок сотрудников школы;- 2б
2. четкое выполнение правил по ОТ.-1б

**Критерии оценки труда сторожа школьного здания и дворника:**

1. содержание в чистоте школьной территории и территории у контейнера- 2б
2. четкое выполнение инструкций при возникновении ЧС -1б.