

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №15**

153029, г. Иваново, ул. Минская, д. 53, тел. 37-56-51, 41-95-15

Приказ

«О переходе МОУ СОШ №15 на модельную систему оплаты труда».

от 24.06.10

№ 169

На основании Постановления Правительства Ивановской области от 19.05.2008г. №117-П «О введении новой системы оплаты труда работников в общеобразовательных учреждениях» в рамках проекта Модернизации образования Ивановской области и рекомендаций Управления образования администрации г. Иваново

Приказываю:

1. Перейти на модельную систему оплаты с 1.09.2010
2. Начать подготовительный этап (согласно плану-графику) с 24.06.2010. Закончить к 30.08.2010
3. Утвердить план перехода (прилагается) на новую систему к 25.06.2010г.

Директор школы:

С.А.Демина

СОГЛАСОВАНО

Председатель управляющего совета
школы

_____ Д.Г.Анохин

Решение от 17.08.2010, протокол №1
года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «Средняя
общеобразовательная школа №15»
г. Иванова

_____ С.А. Демина

приказ № 169 от «24 » июня 2010

Положение

о новой системе оплаты труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №15» в рамках комплексного проекта модернизации образования

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет общие требования к новой системе оплаты труда работников школы, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования, участвующих во внедрении новой системы оплаты труда.

Новая система оплаты труда работников школы устанавливается в школе коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлением Правительства Ивановской области от 19.05.2008 № 117-П и настоящим Положением.

2. Формирование фонда оплаты труда школы.

Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными законом Ивановской области, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в школе.

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете школы. Школа самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до школы долю:

на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
на заработную плату работников школы (далее – ФОТ_{оу}).

3. Распределение фонда оплаты труда школы.

Фонд оплаты труда школы (ФОТ_ш) состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш – стимулирующая доля ФОТ_ш.

Рекомендуемый диапазон ш от 20 до 30%. Значение ш определяется школой самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантируемую заработную плату административно-управленческого персонала (директор, заместители директора, и др.) и младшего обслуживающего персонала школы (рабочие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, гардеробщик, сторожа и др.) и складывается из:

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

ФОТ_{уп} – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТ_{пп} – фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Директор школы 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_{пп}), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТ_{уп}) устанавливается, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{пп}, \text{ где}$$

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 школой.

Размеры окладов работников школы, 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 нормативными актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором школы.

В случае изменения фонда оплаты труда школы и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников школы 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 школе.

Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times c, \text{ где}$$

c - доля специальной части ФОТ_{пп}. Рекомендуемое значение *c* до 30%. Значение *c* устанавливается школой 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 также часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. 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). 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: фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

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

Примерное соотношение ФОТаз и ФОТ нз – 85% и 15% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТиз могут определяться школой исходя из специфики ее 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 каждой школой самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной 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:

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + a4 \times v4 + a5 \times v5 + a6 \times v6 + a7 \times v7 + a8 \times v8 + a9 \times v9 + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52},$$

где:

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 – количество недель в календарном году;

34 – количество недель в учебном году;

ФОТаз – часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 – количество обучающихся в первых классах,

v11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Учебный план разрабатывается школой самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным 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:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными правовыми актами Ивановской области (Примерная доля – 10% ФОТпп, рассчитывается школой 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 школой самостоятельно);
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.) (Примерная доля – 5% ФОТпп, рассчитывается школой самостоятельно).

4.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы школы (К) устанавливается директором 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.

Рекомендуемые значения повышающих коэффициентов (К) в интервале от 1,0 до 1,2 могут быть установлены в размере:

- а) К = 1,15 (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);
- б) К= 1,10 (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2-4 классы начальной школы);
- в) К= 1,0 (астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ).

4.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А)

Может составлять:

- 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 школы имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и производить выплаты согласно решения управляющего совета учреждения.

4.10. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей, преподавателей), рассчитывается по формуле:

О= Стих х У х Чаз х К + Диз, где:

$$1,16 \times 6 \times 50 \times 1,15 \times 1,15 =$$

О – оклад учителя, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Сти – расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

К – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы школы;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Диз – 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 ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$$\text{ОГ} = \text{Стп} \times (\text{У1} \times \text{Чаз1} \times \text{К1xA1} + \text{У2} \times \text{Чаз2} \times \text{К2xA2} + \dots + \text{У11} \times \text{Чаз 11} \times \text{К11xA11}) + \text{Диз}$$

5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются управляющим советом, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа и комитета по социальной защите работников школы.

Директор школы представляет в управляющий совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Порядок рассмотрения управляющим советом школы вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

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

6. Гарантии по оплате труда.

Заработная плата работников школы 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.

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.

УТВЕРЖДАЮ

СОГЛАСОВАНО

Директор МОУ СОШ №15

Председатель Управляющего совета

_____ / С.А. Демина

_____ / Д.Г. Анохин

« ___ » _____ 20 ___ г.

Председатель профкома

_____ / Н.А. Филиппова

« ___ » _____ 20 ___ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах

Настоящее Положение определяет на основании ст. 144 и 135 ТК РФ виды применяемых в Учреждении стимулирующих выплат, порядок определения их размеров и назначения работникам и является неотъемлемой частью Коллективного договора Учреждения. Положение распространяется на всех работников Учреждения за исключением директора Учреждения, его заместителей по наименованию должности и главного бухгалтера, для которых виды стимулирующих выплат и порядок их назначения устанавливаются муниципальными правовыми актами (ст. 145 ТК РФ).

1. Общие положения

1.1. К стимулирующим выплатам относятся предусмотренные настоящим Положением:

- ежемесячные надбавки к заработной плате работника, выплачиваемые в течение премиального периода;
- премии по итогам полугодия;
- разовые премии и поощрительные выплаты, назначаемые из фонда директора Учреждения;
- выплаты в порядке оказания материальной помощи работникам в связи с особыми обстоятельствами, осуществляемые из фонда директора Учреждения.

Суммы указанных стимулирующих выплат определяются в рублях в порядке, установленном настоящим Положением.

1.2. В Учреждении устанавливаются следующие полугодовые премиальные периоды:

- с 01 сентября по 28 (29) февраля;
- с 01 марта по 31 августа.

Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение премиального периода, производится на основании решения Совета Учреждения не позднее чем за неделю до начала данного премиального периода.

Распределение и назначение премий по итогам полугодия производится на основании решения Совета Учреждения не позднее чем за неделю до окончания соответствующего полугодия (премиального периода).

1.3. Фонд стимулирующих выплат (стимулирующая часть фонда оплаты труда) на каждый премиальный период (полугодие) формируется:

- из бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда;
- средств, сэкономленных по базовой и компенсационной частям фонда оплаты труда;
- неиспользованной части фонда директора Учреждения за предыдущий премиальный период;
- средств Учреждения от приносящей доход деятельности, поступлений из внебюджетных источников и высвобождаемых в течение финансового года в результате оптимизации штатного расписания.

В соответствии со сметой в фонд стимулирующих выплат направляется не менее 70% доходов Учреждения из внебюджетных источников, остающихся в распоряжении Учреждения после уплаты налога на прибыль.

1.4. Фонд стимулирующих выплат распределяется следующим образом: 93% направляется в фонд, распределяемый Советом Учреждения, 7% - в фонд директора Учреждения.

При этом фонд, распределяемый Советом, делится на две части:

- 70% направляется на выплату ежемесячных надбавок к заработной плате работников в течение будущего премиального периода;
- 30% направляется на выплату премий по итогам полугодия (предшествующего премиального периода).

1.5 Директор назначает из фонда директора Учреждения разовые премии для поощрения отличившихся работников при выполнении срочных и важных работ, поощрительные выплаты юбилярам, работникам, выходящим на пенсию и др., а также осуществляет выплаты в порядке оказания материальной помощи. Разовые премии и выплаты в качестве материальной помощи назначаются директором в порядке, установленном настоящим Положением.

1.6 Размеры всех стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением (п. 1.1), определяются в твердой сумме в рублях.

Суммы ежемесячной надбавки к заработной плате и премий по итогам полугодия определяются по установленной настоящим Положением балльной системе и предельными размерами не ограничиваются.

Назначенная ежемесячная надбавка к заработной плате выплачивается до конца соответствующего премиального периода независимо от оценки деятельности работника в течение данного периода.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора, по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения и Советом, директор вправе корректировать показатели, суммы баллов

и сроки их учета в Перечнях критериев и показателей качества и результативности работы.

2. Порядок определения размеров надбавок к заработной плате и премий по итогам полугодия

2.1. Размер ежемесячной надбавки к заработной плате работника и размер его премии по итогам полугодия определяются путем умножения количества баллов, набранных работником

в течение текущего премиального периода, на "стоимость одного балла" в рублях. "Стоимость одного балла" для расчета ежемесячной надбавки рассчитывается путем деления соответствующей части суммы (направляемой на надбавки) фонда стимулирующих выплат премиального периода (п. 1.3) на общую сумму баллов, набранных всеми работниками Учреждения, и на шесть месяцев.

"Стоимость одного балла" для расчета премии по итогам полугодия рассчитывается путем деления соответствующей части суммы (направляемой на премии) фонда стимулирующих выплат премиального периода (п. 1.3) на общую сумму баллов, набранных всеми работниками Учреждения.

2.2. Расчет размеров ежемесячных надбавок к заработной плате работников и премий по итогам полугодия осуществляется в следующем порядке:

- предварительная сумма баллов, набранных за текущий премиальный период, рассчитывается для каждого работника по представлению его непосредственного руководителя директором Учреждения в соответствии с перечнями критериев и показателей, предусмотренных настоящим Положением (п. 3.3, таблица);
- не позднее чем за две недели до окончания текущего премиального периода директор вносит результаты предварительного расчета сумм баллов, набранных работниками за данный период, на рассмотрение и утверждение Советом Учреждения;
- не позднее чем за неделю до окончания текущего премиального периода директор

Учреждения осуществляет (обеспечивает осуществление) расчет сумм надбавок и сумм премий работников в соответствии с набранными ими и утвержденными Советом баллами по правилам, установленным в пп. 1.7 и 2.1 настоящего Положения, и издает приказ о назначении и выплате надбавок и премий.

В целях обеспечения полноты оценки качества и результативности работы каждый работник имеет право представлять информацию (в т. ч. документальную) о выполнении им показателей, установленных Перечнем, своему непосредственному руководителю.

2.3. При рассмотрении представленных директором расчетов баллов, набранных работниками,

Совет Учреждения имеет право запросить у директора примерные (предварительные) расчеты

"стоимости одного балла" по надбавкам и премиям.

Приказ о назначении и выплате надбавок и премий издается на основании протокола заседания Совета и должен содержать табличную форму, в которой указывается список работников, код показателей и сумма баллов работника по показателю, утвержденная Советом, сумма его ежемесячной надбавки и премии по итогам года. Код показателя с нулевой суммой баллов в приказе не отражается.

Приказ вывешивается для ознакомления работников на доске объявлений в учительской комнате (помещении секретаря Учреждения) не позднее, чем за 3 дня до окончания текущего премиального периода и начала следующего премиального периода.

2.4. В случае несогласия работник имеет право обратиться в конфликтную комиссию, созданную приказом директора Учреждения.

3. Порядок назначения разовых премий, поощрительных выплат и выделения материальной помощи из фонда директора Учреждения

3.1. В пределах средств фонда директора Учреждения директор назначает и осуществляет следующие выплаты:

- разовые премии для поощрения работников, отличившихся при выполнении срочных и важных работ;
- поощрительные выплаты работникам в связи со свадьбой, юбилеем, выходом на пенсию;
- разовую выплату в связи с тяжелым материальным положением работника;
- выплаты в связи с длительной болезнью или инвалидностью работника;
- разовую выплату в связи со смертью близкого родственника работника;
- разовую выплату членам семьи работника в связи с его смертью;
- разовую выплату в связи с крупным ущербом, нанесенным имуществу работника (пожар,

затопление, кража и т. п.).

3.2. Указанные выплаты оформляются приказом директора, издаваемым на основании акта, справки, иного подтверждающего документа, и с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

Остаток неиспользованных денежных средств фонда директора за предыдущий премиальный период направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда следующего премиального периода.

3.3 Работникам: проработавшим не полный отчетный период (принятым на работу и уволенным в отчетный период), совместителям и совмещающим должностные обязанности, начисление стимулирующей части оплаты труда не производится.

Перечень критериев и показателей оценки качества и результативности работы учителей Учреждения

Наименование	Наименование показателя	Код	Оценка,	Срок учета
1	2	3	4	5
Динамика успеваемости учащихся в сравнении с предыдущим периодом	Результаты диагностики успеваемости учащихся	У.1.1	0-5	Премиальный период
	Результаты итоговой / годовая промежуточная	У.1.2	0-5	Два
	Результаты ГИА, ЕГЭ	У.1.3	0-_____	_____
Качество учебной работы	Наличие призеров районных (городских) олимпиад	У.2.1	2 (за каждого призера)	Два премиальных периода
	Наличие призеров областных (республиканских) олимпиад	У.2.2	5 (за каждого призера)	В течение года со дня присуждения
	Отсутствие неуспевающих	У.2.3		Премиальный

Использование новых технологий и форм обучения	Количество уроков в неделю с использованием ИКТ	У.3.1	1 (за урок)	Премиальный период
	Регулярность использования компьютерных программ (частота)	У.3.2	0-(оценочно)	
	Использование проектных	У.3.3	2	
Качество воспитательной работы	Количество учащихся, получивших отличия (оценки)	У.4.1	1 (за каждые 5 нед.)	
	Отсутствие пропущенных без	У.4.2	0-	
	Отсутствие правонарушений и грубых нарушений правил	У.4.3	4	
Профессиональна	Участие в профессиональных	У.5.1		
	Разработка авторских	У.5.2		
	Наставничество	У.5.3		
	Выполнение учебно-воспитательной работы, не	У.5.4		

Критерии

для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты административно-управленческого персонала работников.

Наименование должности	Основание для премирования	Размер надбавки
Зам. директора по УМР, УВР, ВР	§ Общие показатели успеваемости учащихся по результатам аттестации (ЕГЭ и др. форм, независимой оценки качества образования)	От 5 до 40 процентов от ставки за каждый показатель
	§ Достижения учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	
	§ Положительная динамика в повышении квалификации педагогических кадров	
	§ Отсутствие замечаний по результатам инспекторских проверок	

	<p>§ Отсутствие обращений (директору) обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций</p> <p>§ Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей</p> <p>§ Организация инновационной и опытно-экспериментальной деятельности</p> <p>§ Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы</p> <p>§ Сохранение контингента обучающихся 1-11 классах</p> <p>§ Оценка со стороны педагогов</p>	
<p>Зам. директора по АХР</p>	<p>§ Отсутствие замечаний по результатам инспекторских проверок</p> <p>§ Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда</p> <p>§ Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p> <p>§ Обеспечение санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических режимов в школе</p> <p>§ Степень благоустройства пришкольной территории</p> <p>§ Своевременная, качественная подготовка и сдача заявок на размещение муниципального заказа путем проведения открытого конкурса, размещение заказа</p>	<p>От 5 до 40 процентов от ставки за каждый показатель</p>

	способом запроса котировок цен.	
Педагог доп. образования	<p>§ Коэффициент результативности участия в общешкольных, городских, областных, конкурсах, соревнованиях, конференциях</p> <p>§ Охват учащихся психолого-педагогической поддержкой</p>	От 5 до 40 процентов от ставки за каждый показатель
Педагог-психолог	<p>§ ведение социальнопедагогического мониторинга (БД)</p> <p>§ Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися</p> <p>§ Охват учащихся психолого-педагогической поддержкой</p>	От 5 до 40 процентов от ставки за каждый показатель
Социальный педагог	<p>§ Снижение количества учащихся, состоящих на учебе в комиссии по делам несовершеннолетних</p> <p>§ Ведение социальнопедагогического мониторинга (БД)</p> <p>§ Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля</p>	От 5 до 40 процентов от ставки за каждый показатель
Секретарь	<p>§ Отсутствие замечаний по результатам проверок</p> <p>§ Своевременное и качественное оформление документации и составление отчетности по кадрам</p> <p>§ Работа повышающая авторитет и имидж школы у общественности обучающихся, родителей</p>	От 5 до 40 процентов от ставки за каждый показатель
Зав. библиотекой	<p>§ Отсутствие замечаний по результатам проверок</p> <p>§ Коэффициент результативности участия в районных, республиканских олимпиадах, конкурсах,</p>	От 5 до 40 процентов от ставки за каждый

	<p>соревнованиях, конференциях</p> <p>§ Высокая читательская активность обучающихся</p> <p>§ Участие в общешкольных и городских мероприятиях, оформление тематических выставок, организация мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга.</p>	показатель
--	--	------------

Нормативные документы

Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.11.2009)

Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях" (ред. от 19.12.2008)

