

Управление образования администрации г. Иванова  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 26 С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ  
ПРЕДМЕТОВ ЕСТЕСТВЕННО-МАТЕМАТИЧЕСКОГО ЦИКЛА**

---

153012, г. Иваново, ул. Советская, д.43

тел./факс: (4932) 32- 75 -95

E-mail: [school26@ivedu.ru](mailto:school26@ivedu.ru)

ПРИКАЗ от 10 августа 2010 года  
« О переходе на новую систему оплаты труда»

№ 65-к

На основании Постановления Администрации города Иванова от 16.07.2010 №1379 "О внесении изменений и дополнений в постановление Главы города Иванова от 30.06.2008 №1989" (внедрение новой системы оплаты труда) приказываю:

1. Перейти на новую систему оплаты труда в полном объеме с 01.09.2010г.
2. Администрации образовательного учреждения разработать Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.
3. Администрации образовательного учреждения в срок до 31.08 2010 года внести изменения в Коллективный договор.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МОУСОШ №26:

О.Ю.Степанова

СОГЛАСОВАНО:

Председатель управляющего совета

\_\_\_\_\_ Корчагина Н.К.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2010 года

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУСОШ №26

\_\_\_\_\_ О.Ю.Степанова

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2010

## **П О Л О Ж Е Н И Е**

### **о новой системе оплаты труда работников**

**муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №26 с углубленным изучением предметов естественно-математического цикла города Иванова.**

#### **1. Общие положения**

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

1.2. Настоящее положение об оплате труда работников МОУСОШ №26 (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Главы города Иванова от 30.06.2008 № 1989 ( в ред. Постановлений Главы города Иванова от 21.11.2008 № 3561, от 15.04. 2009 № 849, Постановления администрации г. Иванова от 02.11.2009 №862) о новой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования.

1.3.Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами

#### **2. Формирование фонда оплаты труда**

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными Законом Ивановской области, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в общеобразовательном учреждении (в целях планирования бюджета общеобразовательного учреждения 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 поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, долю:

на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса ;

на заработную плату работников общеобразовательного учреждения, (далее-ФОТоу).

### **3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения**

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТ оу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):  $ФОТоу = ФОТб + ФОТст$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:  $ФОТст = ФОТоу \times ш$ , где ш – стимулирующая доля ФОТоу.

Стимулирующая доля ФОТоу определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, заместители руководителя, ), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, библиотекари, секретари-машинистки, и др.) и младшего обслуживающего (работчие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, гардеробщик, сторожа и др.) персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:

$ФОТб = ФОТуп + ФОТпп$ , где:

ФОТуп – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТпп – фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:  $ФОТпп = ФОТб \times пп$ , где

пп – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ. 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 данным Положением, 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>):  $ФОТ_{пп} = ФОТ_{о} + ФОТ_{с}$ .

Объем специальной части определяется по формуле:  $ФОТ_{с} = ФОТ_{пп} \times с$ , где с – доля специальной части ФОТ<sub>пп</sub>. 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 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).

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

Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз могут определяться 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**

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(\text{a1} \times \text{в1} + \text{a2} \times \text{в2} + \text{a3} \times \text{в3} + \dots + \text{a10} \times \text{в10} + \text{a11} \times \text{в11}) \times 52},$$

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;
- в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
- в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
- в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
- в4 - 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:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ либо нормативными актами Ивановской области ( доля - 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) (доля - ФОТпп определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно);

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.) (доля – ФОТпп рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно).

4.7. Повышающий коэффициент (К) устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения 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 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)  $K = 1,05$  (технология);

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

4.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) составляет:

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. Повышающий коэффициент ( резервный) устанавливается за проверку тетрадей, вредные условия труда, сохранность кабинетного оборудования в размере от 1.0 до 1,2.

4.10. В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты согласно решения Управляющего совета учреждения.

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

рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times У \times \text{Чаз} \times К \times А + \text{Днз}$ , где:

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

Стп - 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 данного учреждения;

А - 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). По решению Управляющего совета в школе установлены следующие доплаты за неаудиторную занятость: за классное руководство в 1-4 классах - 500 рублей; в 5-11 классах – 800 рублей, за руководство школьным методическим объединением – 600 рублей. За кружковую работу – по количеству часов с учетом образования и квалификационной категории.

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:

$O = \text{Стп} \times (У_1 \times \text{Чаз}_1 \times К_1 \times А_1 + У_2 \times \text{Чаз}_2 \times К_2 \times А_2 + \dots + У_{11} \times \text{Чаз}_{11} \times К_{11} \times А_{11}) + \text{Днз}$

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

Расчет оплаты труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала производится в соответствии с постановлением Главы города Иванова от

31.12.2008 N 3989 "О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города".  
(п. 4.12 в ред. Постановления Главы города Иванова от 15.04.2009 N 849)

## **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:

$ЗПр = ЗПпр \times К$ , где: ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПпр - 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.

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.)

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 общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем в процентном отношении от должностного оклада руководителя в диапазоне 70-90%.

## **6. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя образовательного учреждения**

6.1. Орган местного самоуправления (учредитель образовательного учреждения) может формировать централизованный фонд стимулирования руководителя образовательного учреждения по следующей формуле:  $ФОТ_{цст} = ФОТ \times ц$ , где:

ФОТ<sub>цст</sub> – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителя образовательного учреждения;

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ.

Рекомендуемый размер централизованной доли ФОТ – до 5% от ФОТ муниципальных образовательных учреждений. Размер ц устанавливается органом местного самоуправления.

6.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителя образовательного учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

## **7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

7.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Управляющим советом общеобразовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа, по представлению руководителя общеобразовательного учреждения.

7.2. Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в Управляющий совет общеобразовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательного учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

7.3. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда выплачиваются ежемесячно за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.4. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения в пределах ассигнований на оплату труда предусмотренных в бюджетной смете.

7.5. При стимулировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательного учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения)

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

## 8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. По вопросам, возникшим по оплате труда работников учреждения, и не оговоренных в данном Положении, руководитель принимает самостоятельно с учетом мнения представительного органа и, согласно Трудового кодекса РФ.

8.2. По должностям служащих и профессиям рабочих размеры минимальных окладов ( ставок заработной платы), по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению руководителя образовательного учреждения.

8.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих, необходимых для нормального функционирования данного образовательного учреждения.

### Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

#### 1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

#### 2. Условия премирования

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения

	<p>позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)</p> <p>позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций)</p> <p>другие</p>
Заместители директоров по УВР, ВР	организация предпрофильного и профильного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента учащихся в 10 - 11 классах
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Заместитель директора по АХЧ	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасной перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний

Обслуживающий персонал (уборщики, дворники и т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель управляющего совета

\_\_\_\_\_ Корчагина Н.К.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2010 года

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУСОШ №26

\_\_\_\_\_ О.Ю.Степанова

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2010

**Положение  
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
муниципального общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы №26 с углубленным изучением предметов  
естественно-математического цикла.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

1.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда применяется в отношении: руководителя, заместителей руководителя, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала .

**2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда школы:**

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда школы состоит из двух частей:

$ФОТ_{ст} = ФОТ_{ст(п)} + ФОТ_{ст(к)}$ , где:

- $ФОТ_{ст}$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда ;
- $ФОТ_{ст(п)}$  – средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты педагогическим работникам ;
- $ФОТ_{ст(к)}$  – средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты другим категориям работников школы.

2.2. Объем средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы, определяется по формуле:  $ФОТ_{ст(п)} = ФОТ_{ст} * П$ , где:

- ФОТст(п) – средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты педагогическим работникам ;
- ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда ;
- П – доля средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы в стимулирующей части оплаты труда.

Рекомендуемый диапазон «П» - от 0,75 до 0,9. Значение «П» определяется школой самостоятельно.

2.3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам (учителям, педагогам-организаторам, и другим категориям педагогических работников) устанавливается в прямой зависимости от результативности и качества их труда.

### **3. Условия стимулирования**

3.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей.

3.1.1 Учебные достижения:

- Освоение стандартов образования (успеваемость и качество знаний)

Успеваемость по предмету:

Математика, русский язык, физика, химия, иностранный язык:

65-75% - 2 балла

76%-85% - 3 балла

86-95% - 4 балла

Остальные предметы учебного плана:

100% - 4 балла

95-99% - 3 балла

91-94% - 2 балла

Качество знаний:

Математика, русский язык, физика, химия, иностранный язык:

55-65% - 2 балла

66-75% - 3 балла

76-85% - 4 балла

Остальные предметы учебного плана:

65-74% - 2 балла

75-84% - 3 балла

85-100% - 4 балла

- ЕГЭ и итоговая аттестация (до 10 баллов):

Успеваемость по предмету:

100% - 5 баллов

95-99% - 3 балла

91-94% - 1 балл

Дополнительные баллы за качество знаний:

Обязательные предметы:

75-100% - 5 баллов

65-74% - 3 балла

51-64% - 1 балл

Предметы по выбору:

85-100% - 5 баллов

75-84% - 3 балла

65-74% - 1 балл

3.1.2 Результативность внеурочной деятельности по предмету (достижения учащихся по предмету):

- олимпиады, конкурсы, смотры, соревнования:
  - Международный, всероссийский уровень - 8 баллов
  - Региональный уровень (в т.ч. областные олимпиады) - 6 баллов
  - Муниципальный уровень (в т.ч. зональные олимпиады) - 3 балла
  - Районный уровень - 2 балла
  - Уровень ОУ - 1 балл
  - Участие - 0,5 балла
  - При наличии более 5 победителей и призеров – дополнительно 1 балл
- интеллектуальные игры («Медвежонок», «Золотое руно», «Кенгуру»,...):
  - Участие – 0,1 балла за каждого участника
  - Победители и призеры:
    - Уровень ОУ - 1 балл
    - Муниципальный уровень - 2 балла
    - Региональный уровень - 3 балла
- вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов:
  - Участие - 0,5 балла за каждого участника
  - Победители и призеры:
    - Муниципальный уровень - 1 балл
    - Региональный уровень - 2 балла
    - Всероссийский уровень - 3 балла

- наличие публикаций учащихся:  
Муниципальный уровень - 1 балл  
Региональный уровень - 2 балл  
Всероссийский уровень - 3 балла

### 3.1.3 Профессиональные достижения:

- Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах:  
«Учитель года». Методические разработки. Смотр кабинетов.  
Участие -1 балл  
Победители и призеры:  
Муниципальный уровень - 2 балла  
Региональный уровень - 3 балла  
Всероссийский уровень - 4 балла  
Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (по предмету):  
Всероссийский уровень - 3 балла  
Региональный уровень - 2,5 балла  
Муниципальный уровень - 2 балла  
Уровень ОУ - 1 балл
- Организация выставок, конкурсов, проектов и т.д.  
Всероссийский уровень - 2 балла  
Региональный уровень - 1,5 балла  
Муниципальный уровень - 1 балл  
Уровень ОУ - 0,5 балла
- Зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, обобщение опыта:  
Всероссийский уровень - 4 балла  
Региональный уровень - 3 балла  
Муниципальный уровень - 2 балла  
Уровень ОУ - 1 балла  
При неоднократном проведении дополнительно 1 балл
- Публикации:  
Всероссийский уровень - 4 балла  
Региональный уровень - 3 балла  
Муниципальный уровень - 2 балла  
Уровень ОУ - 1 балл

- Наличие авторских программ, разработок, прошедших экспертизу в установленном порядке:
  - Областной уровень – 3 балла
  - Районный уровень - 2 балла
- Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (анкеты, опрос, общественное мнение, рейтинг): 2 балла за каждый, но не более 10 баллов
- Наличие подтвержденных жалоб: -2 балла за каждую
- Отказ от учителя: -20 баллов

### 3.2 Критерии оценки профессиональной деятельности классных руководителей

#### 3.2.1 Позитивные результаты деятельности в качестве классного руководителя:

- Наличие/отсутствие в деятельности классного руководителя воспитательной системы (системы воспитательной работы): наличие воспитательной системы (система воспитательной работы носит комплексный и творческий характер) – 5 баллов
- Количество правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися класса: отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения - 3 балла
- Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин: отсутствие пропусков без уважительных причин – 2 балла, наличие положительной динамики – 1 балл
- Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, творческих делах:
  - Международный, всероссийский уровень - 8 баллов
  - Региональный уровень - 6 баллов
  - Муниципальный уровень - 4 балла
  - Районный уровень - 2 балла
- Организация учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, культурно-зрелищных мероприятий, охват обучающихся:
  - 90-100% - 5 баллов
  - 80-89% - 4 балла
  - 70-79% - 3 балла
- Коллективные достижения обучающихся в спортивных мероприятиях, днях здоровья, слетах:
  - Международный, всероссийский уровень - 8 баллов
  - Региональный уровень - 6 баллов

Муниципальный уровень - 4 балла

Районный уровень - 2 балла

Уровень ОУ - 1 балл

- Активность родителей класса: участие в лицейских мероприятиях, посещаемость общешкольных и классных родительских собраний: до 5 баллов
- Жалобы и обращения родителей: -10 баллов за каждую жалобу
- Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и др.): до 3 баллов

### 3.2.2 Профессиональные достижения:

- Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства:
  - Международный, всероссийский уровень - 8 баллов
  - Региональный уровень (в т.ч. областные открытые олимпиады) - 6 баллов
  - Муниципальный уровень (в т.ч. зональные олимпиады) - 3 балла
  - Районный уровень - 2 балла
  - Уровень ОУ - 1 балл
  - Участие - 0,5 балла
  - При наличии более 5 победителей и призеров – дополнительно 1 балл
- Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, слетах (выступление, организация выставок и др.):
  - Международный, всероссийский уровень - 5 баллов
  - Региональный уровень - 4 балла
  - Муниципальный уровень - 3 балла
  - Районный уровень – 2 балла
  - Уровень ОУ - 1 балл
- Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты:
  - Международный, всероссийский уровень - 5 баллов
  - Региональный уровень - 4 балла
  - Муниципальный уровень - 3 балла
  - Районный уровень – 2 балла
  - Уровень ОУ - 1 балл
- Наличие публикаций:
  - Международный, всероссийский уровень - 5 балла
  - Региональный уровень - 4 балла

Муниципальный уровень -3 балла

Районный уровень – 2 балла

Уровень ОУ - 1 балл

### 3.3 Критерии оценки деятельности заместителя руководителя

#### 3.3.1 Эффективность управленческой деятельности:

- Организация предпрофильного и профильного обучения: до 10 баллов
- Ведение документации строгой отчетности: до 10 баллов
- Организация и контроль учебно-воспитательного процесса: качественные изменения в содержании и организации учебно-воспитательного процесса – до 10 баллов
- Выполнение плана внутришкольного контроля, плана учебно-воспитательной работы: до 10 баллов
- Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации обучающихся: до 10 баллов
- Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса: до 10 баллов
- Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (научно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.): до 10 баллов
- Сохранение контингента учащихся: до 10 баллов
- Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, проживающих в микрорайоне школы и не обучающихся в лицее: -3 балла
- Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы: до 5 баллов
- Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе: до 5 баллов
- Высокий уровень организации семинаров, конференций: до 20 баллов
- Выполнение дополнительного объема работ не связанного с должностными обязанностями: до 20 баллов
- Организация дежурства учителей и учащихся: до 10 баллов

#### 3.3.2 Позитивная динамика инновационной деятельности:

- Разработка и внедрение авторских программ, новых учебных программ, учебников:  
Качественные изменения в содержании, организации и результативности образовательной деятельности - 2 балла  
Инновации носят локальный характер, приводят к заметным изменениям -1балл

- Участие ОУ и педагогов в опытно-экспериментальной деятельности:
  - Участие во всероссийском эксперименте - 10 баллов
  - Участие в региональном эксперименте - 8 баллов
  - Участие в муниципальном эксперименте - 5 баллов

### 3.3.3 Профессиональные достижения заместителя руководителя

- Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства:
  - Международный, всероссийский уровень - 10 баллов
  - Региональный уровень - 6 баллов
  - Муниципальный уровень - 3 балла
- Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок, организация мероприятий):
  - Международный, всероссийский уровень - 10 баллов
  - Региональный уровень - 8 баллов
  - Муниципальный уровень - 6 баллов
- Наличие публикаций:
  - Международный, всероссийский уровень - 4 балла
  - Региональный уровень - 3 балла
  - Муниципальный уровень - 2 балла

### 3.3.4 Учебные достижения обучающихся

- Качество знаний обучающихся:
  - Больше 80% - 25 баллов
  - 70-79% - 20 баллов
  - 60-69% - 15 баллов
  - 50-59% - 10 баллов
  - 45-49% - 5 баллов
- Освоение государственного образовательного стандарта по всем предметам учебного плана: до 5 баллов

## 3.4 Критерии оценки деятельности работников школы

### 3.4.1 Заместитель директора по АХЧ:

- Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении лицея

- Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
- Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
- Учет материальных ценностей, инвентаризация
- Оперативность в выполнении заявок по ремонту, в сдаче отчетов, заявок

#### 3.4.2 Педагог-психолог, социальный педагог:

- Результативность коррекционно-развивающей работы
- Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченными различными видами контроля
- Разработка и внедрение авторских программ
- Участие в методической работе (конференциях, семинарах, конкурсах)
- Качественное ведение документации, своевременная сдача отчетности

#### 3.4.3 Заведующий библиотекой

- Высокая читательская активность обучающихся
- Пропаганда чтения как формы культурного досуга
- Участие в профильных мероприятиях различного уровня
- Оформление тематических выставок
- Качественное ведение документации

#### 3.4.4 Обслуживающий персонал

- Проведение генеральных уборок
- Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории
- Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

### **4. Порядок стимулирования**

4.1. Поощрительные выплаты по результатам труда педагогическим работникам распределяются органом самоуправления лица (Управляющим советом), обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя школы.

4.2. Расчет стимулирующих выплат педагогическим работникам школы (как работающим на постоянной основе, так и совместителей) производится один раз в год.

4.3. Распределение стимулирующих выплат административно-управленческого персонала школы производится руководителем по согласованию с Управляющим советом.

4.4. Распределение стимулирующих выплат директору производится руководителем управления образования администрации города Иванова.

4.5. Расчет стимулирующих выплат заместителям руководителя школы производится один раз в год.