

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

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_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с): $ФОТ_{пп} = ФОТ_{о} + ФОТ_{с}$.

Объем специальной части определяется по формуле: $ФОТ_{с} = ФОТ_{пп} \times с$, где с – доля специальной части ФОТ_{пп}. 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. Зарплата 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 - зарплата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПпр - средняя зарплата 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_{цст} – 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.