

**Управление образования администрации города Иванова  
Муниципальное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 54**

**ПРИКАЗ**

от 21.08.2010 года

№ 76-О

**О переходе на новую систему оплаты труда.**

В соответствии с Постановлением Главы города Иванова № 1989 от 30.06.2009 года «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений», а также на основании Постановления Администрации города Иванова от 16.07.2010 г. № 1379 «О внесении изменений и дополнений в постановление Главы города Иванова от 30.06.2008 № 1989»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Считать утратившим силу приказ №1-о от 12.01.2009 года.
2. Утвердить Положение об оплате труда работников МОУ СОШ № 54.
3. Перейти на новую систему оплаты труда в полном объеме с 01.09.2010 года согласно Положению об оплате труда работников МОУ СОШ №54.
4. Администрации и профсоюзному комитету школы внести изменения в Устав и Коллективный договор образовательного учреждения (сентябрь 2010 г.)
5. Администрации школы и Управляющему совету при распределении стимулирующей части фонда заработной платы в своих действиях руководствоваться нормативно-правовыми актами Ивановской области, Администрации города Иванова и образовательного учреждения.
6. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор школы

Л.Е.Еремина

Утверждаю  
Директор МОУ СОШ №54 \_\_\_\_\_ Л.Е.Еремина  
01.09.2010 г.  
М.П.

Принято на заседании Управляющего совета  
МОУ СОШ №54  
Протокол №1 от 04.09.2010

Согласовано  
Председатель профкома \_\_\_\_\_ Г.М.Ермолина  
01.09.2010 г.  
М.П.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ СРЕДНЕЙ**

### **ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ №54 ГОРОДА ИВАНОВА**

## **•1. Общие положения.**

- 2. Настоящее Положение разработано в соответствии нормативными документами Министерства образования и науки по внедрению модельной методики оплаты труда в общеобразовательных учреждениях, постановлением Правительства Ивановской области № 117-п от 19.05.2008 «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области» и приложением 1 к постановлению Правительства Ивановской области от 19.05.2008 № 117-п.
- 3. Настоящее Положение определяет требования к системе оплаты труда работников данного общеобразовательного учреждения, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.
- 4. Новая система оплаты труда работников в общеобразовательном учреждении устанавливается коллективным договором, дополнительным соглашением к трудовому контракту с работником, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, региональных и муниципальных органов власти.

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

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения управлением образования администрации города Иванова (учредитель) в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными Законом Ивановской области и количеством учащихся в общеобразовательном учреждении (в целях планирования бюджетов общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года по состоянию на 5 сентября года, предшествующего планируемому по данным статистической отчетности № ОШ-1 по ступеням общего образования и видам классов).

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете общеобразовательного учреждения

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

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса ;
- на заработную плату работников общеобразовательного учреждения, (далее- ФОТou).

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

### **общеобразовательного учреждения**

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

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

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

**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 общеобразовательным учреждением.

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

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

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

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

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

Объем специальной части определяется по формуле:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (**ФОТаз**), по формуле, указанной в п.4.4

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

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{\text{ФОТнз} \times 15},$$

$$(\text{a1} \times \text{в1} + \text{a2} \times \text{в2} + \text{a3} \times \text{в3} + \dots + \text{a10} \times \text{в10} + \text{a11} \times \text{в11}) \times 52$$

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;

а1 - количество обучающихся в первых классах;

а2 - количество обучающихся во вторых классах;

а3 - количество обучающихся в третьих классах;

а4 - количество обучающихся в четвертых классах;

а5 - количество обучающихся в пятых классах;

а6 - количество обучающихся в шестых классах;

а7 - количество обучающихся в седьмых классах;

а8 - количество обучающихся в восьмых классах;

а9 - количество обучающихся в девярых классах;

а10 - количество обучающихся в десятых классах;

а11 - 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 (примерная доля - **10 % ФОТпп**, рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно);
- повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) (примерная доля - **15 % ФОТпп** определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно);
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.) (Примерная доля - **5 % ФОТпп** рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно).

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

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Рекомендуемые значения повышающих коэффициентов (**К**) в интервале **от 1,0 до 1,2** могут быть 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)  $K = 1,05$  (право, экономика, технология);
- г)  $K = 1,0$  (астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ).

4.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (**А**) может, например, 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 общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты согласно решения управляющего совета учреждения.

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

рассчитывается по формуле:

**О = Стп х У х Чаз х К х А + Днз**, где:

**О** - 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).

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:

**О = Стп х ( У1 х Чаз1 х К1хА1+ У2 х Чаз2 х К2хА2+... У11 х Чаз 11х К11хА11)+Днз**

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

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

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

4.12.2. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30.

## 5. Расчет заработной платы

### руководителя общеобразовательного учреждения

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

$ЗПр = ЗПпер \times К$ , где:

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

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

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

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

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

Примерные значения повышающих коэффициентов:

**1 группа - коэффициент 2,0;**

**2 группа - коэффициент 1,85;**

**3 группа - коэффициент 1,7;**

**4 группа - коэффициент 1,5.**

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

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

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

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

**ФОТ<sub>цст</sub> = ФОТ х ц**, где:

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

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

**ц** - централизуемая доля **ФОТ**.

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

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

- результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени;
- результаты аттестации и государственной аккредитации образовательного учреждения;
- физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);
- создание благоприятного психологического микроклимата (по результатам мониторинга);

- количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися образовательных учреждений;
- количество обучающихся, отчисленных из образовательных учреждений до достижения ими 15-летнего возраста и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях или организациях;
- участие образовательных учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия и др.;
- обеспечение прозрачности деятельности образовательного учреждения для всех участников образовательного процесса.

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

Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются высшим органом самоуправления образовательного учреждения - Управляющим советом, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (при его наличии), по представлению руководителя образовательного учреждения.

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

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

## **8. Гарантии по оплате труда**

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

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

**Принято на заседании Управляющего Совета  
МОУ СОШ №54 .  
Протокол № 1 от 12.01 2009  
«Утверждаю»  
Директор МОУ СОШ №54  
Л.Е.Еремина**

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **по определению порядка установления и размера выплат стимулирующего характера**

#### **в МОУ СОШ №54 г. Иваново**

1. Выплаты стимулирующего характера являются поощрением за результаты труда и устанавливаются в порядке, определенном данным положением, индивидуально для каждого сотрудника учреждения; ориентированы на стимулирование сотрудников к достижению высоких результатов своей деятельности посредством повышения.

- уровня образования;
- уровня профессионального мастерства;
- уровня эффективности и качества работы

2. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на различные сроки (год, полугодие, квартал, месяц) в зависимости от результативности работы сотрудника по всем направлениям (видам) его деятельности.

3. Оценка результативности работы специалиста производится в ходе экспертизы в соответствии с критериями, определенными данным положением. На основании полученных результатов выстраивается общий рейтинг результативности и качества работы специалистов.

4. Результаты рейтинговой оценки обсуждаются и утверждаются комиссией Управляющего Совета, решение комиссии служит основанием для установления сотрудникам стимулирующих выплат

5. Оценка качества и эффективности работы специалиста проводится объективно, открыто и обоснованно, результаты своевременно доводятся до сведения сотрудников

6. Критерии оценки качества и результативности работы педагогических работников:

6.1. Подготовка победителей и призеров предметных олимпиад городского, областного, Всероссийского международного уровней (5-10 б )

6.2. Подготовка победителей и призеров творческих конкурсов, конкурсов

исследовательских и социальных проектов городского, областного, Всероссийского уровня (5-10 б.)

6.3. Подготовка школьных спортивных команд-победителей соревнований (спартакиад) городского, областного, Всероссийского уровня (5-10 б.).

6.4. Осуществление экспериментальной деятельности по программе Федеральных экспериментов (9 б.).

6.5. Осуществление экспериментальной деятельности по программе областных экспериментов (8 б.).

6.6. Осуществление экспериментальной деятельности по программе городских экспериментов, утвержденных экспертным советом Управления образования (7 б)

6.7. Личная победа в конкурсах педагогического мастерства городского, областного, республиканского уровня (5-10 б);

6.8. Высокие результаты государственной итоговой аттестации в новой форме – 9,11 классы (оптимальный уровень обученности) (6 б.).

6.9. Распространение собственного опыта работы на городском, областном, Федеральном уровне (выступление на семинарах, конференциях, публикация в городских, областных, республиканских педагогических изданиях) (5-10 б).

6.10. Высокие результаты государственной итоговой аттестации в новой форме- 9-11 классы (уровень обученности выше среднего по городу) -(8 б).

6.11. Победа в городском смотре-конкурсе предметных кабинетов, школьных библиотек, музеев и т.д. (5 б)

6.12. Участие в работе творческих коллективов по разработке программы развития школы, созданию школьного сайта, подготовке публичного доклада (от 2 до 6 б.).

6.13. Качественная подготовка предметного кабинета к новому учебному году. (1-4 б.).

6.14. Эффективное использование ИКТ-уроках здоровьесберегающих и инновационных технологий (перечень и % использования на уроках) (от 1 до 5 б).

6.17. Ведение школьной документации (от 1 до 5 б)

6.18. Систематическое повышение квалификации (3 балла за 216 часов в течение 5 лет, 1 балл за 36 часов в год)

6.2. Критерии оценки качества и результативности работы классных руководителей:

6.2. 1. Активное участие классного коллектива в общешкольных

мероприятиях (2-4 б).

6.2.2. Эффективное использование нестандартных форм работы с родителями учащихся (2-4 б).

6.2.3. Снижение пропусков учебных занятий без уважительных причин в общеобразовательных классах со сложным контингентом учеников (1-4 б).

6.2.4. Эффективная организация работы класса по поддержанию порядка на закрепленном участке пришкольной территории, дежурства по школе, по классу (2-4 б).

6.2.5. Отсутствие травматизма среди учащихся в урочное и внеурочное время (в результате ДТП)(2-4 б).

6.2.6. Отсутствие негативных проявлений и правонарушений в классах со сложным контингентом учащихся (2-4 б).

6.3. Критерии оценки качества и результативности работы заместителей директора по ВР и УВР:

6.3.1. Руководство экспериментальной работой федерального, областного, городского уровней.

6.3.2. Победа учреждения в региональном этапе конкурса ПНПО.

6.3.3. Победа учреждения в муниципальном этапе конкурса ПНПО

6.3.4. Обеспечение поддержки сайта учреждения.

6.3.5. Руководство работой методического кабинета учреждения.

6.3.6. Эффективное курирование работы городских профильных классов

6.3.7. Высокие результаты государственной итоговой аттестации в новой форме (9.-11 классы) по курируемым предметам.

6.3.8. Высокие результаты внешних диагностических срезов по курируемым предметам.

6.3.9. Подготовка документов к аттестации учреждения, участию в конкурсах, разработка программы развития учреждения.

6.3.10. Публикация по распространению опыта работы учреждения, подготовка публичного доклада директора учреждения.

6.3.11. Рост числа педагогов курируемого цикла, эффективно владеющих ИКТ.

6.3.12. Отсутствие преступности и правонарушений среди учащихся

6.3.13. Оформление материалов информационного паспорта школы.

6.3.14. Подготовка учителей к конкурсам профессионального мастерства

6.3.15. Подготовка учащихся к городским творческим конкурсам.

6.3.16. Организация и проведение областных и городских мероприятий по распространению опыта работы учреждения.

6.3.17. Эффективная подготовка учреждения к новому учебному году.

6.3.18. Эффективная организация работы городского летнего оздоровительного лагеря.

6.3.19. Эффективное использование нестандартных форм повышения квалификации учителей, классных руководителей.

6.3.20. Положительная динамика показателей пропусков учебных занятий без уважительных причин.

6.3.21. Положительные результаты проверок Управления образования администрации города Иванова.

6.3.22. Подготовка документов к тарификации учреждения.

6.3.23. Результативность подготовки предметных кабинетов к городскому конкурсу.

6.3.24. Организация эффективной работы с родителями учащихся.

6.3.25. Проведение на высоком уровне общешкольных культурно-массовых мероприятий.

6.4. Заместителю директора по АХЧ и по безопасности размер стимулирующих выплат определяется ежемесячно по результатам проверок. Максимальный размер стимулирующих выплат 10% от должностного оклада.

6.5. Выплаты стимулирующего характера служащим и рабочим МОУ СОШ №54 устанавливается в размере 10% от должностного оклада.