

Муниципальное учреждение средняя общеобразовательная школа № 14

ПРИКАЗ

от 15.05.2008 года

№ _____ 43 _____

о переходе на новую систему оплаты труда.

В соответствии с комплексным проектом модернизации образования с целью совершенствования финансово-экономической деятельности учреждения, повышения эффективности педагогического труда приказываю:

1. с 1 сентября 2008 года перейти на новую систему оплаты труда в учреждении (НСОТ) в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ивановской области и органов местного самоуправления;
2. в срок до 15 августа 2008 года администрации учреждения, совету представителей трудового коллектива ознакомиться с модельной методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования;
3. Багановой Л.Г., заместителю директора по УВР, представить директору школы предложения по оптимизации учебного плана в срок до 15.06.2008 года;
4. на заседании административного совета по предложению директора школы рассмотреть варианты оптимизации штатного расписания учреждения;
5. совету трудового коллектива представить директору школы предложения по внесению дополнительного соглашения в коллективный договор между администрацией учреждения и его сотрудниками в части гарантий работодателя по оплате труда в срок до 15.08.2008 года;
6. МУ ЦБ № 6 (директор Балябина О.Г.) назначить бухгалтера для освоения методики начисления заработной платы по НСОТ и взаимодействия с директором школы по решению вопросов распределения фонда оплаты труда учреждения

Основание: участие учреждения в КПМО, постановление Правительства Ивановской области № 117-п.

Директор

О.М.Крылова

Согласовано.
Председатель Управляющего совета

_____ Н.П. Хлесткова

«_____» _____ 2009года.

Утверждаю.
Директор школы

_____ О.М. Крылова

«_____» _____ 2009года.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 14

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

I. Общие положения.

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии их творческой активности и инициативы.
2. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя:
доплаты за наличие учёной степени, почётных званий в сфере образования, государственных наград и т.п.;
поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

II. Условия премирования.

Наименование должности	Основание премирования
Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебно-воспитательный процесс	<ul style="list-style-type: none">- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;- подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углублённого и расширенного изучения предметов;- проведение уроков высокого качества;- подготовка и проведение внеклассных мероприятий по предмету, применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий;- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);- повышение квалификации за отчётный период;- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.);- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;- снижение количества учащихся, стоящих на учёте 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 высокий уровень решения конфликтных ситуаций;- образцовое содержание кабинета;

	- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)
Заместители директоров по УВР, ВР	<ul style="list-style-type: none"> - 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; - высокий уровень организации методической и опытно-экспериментальной работы; - 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	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы; - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	<ul style="list-style-type: none"> - своевременное и качественное предоставление отчётности; - разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчётов; - качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед	<ul style="list-style-type: none"> - результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися; - своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Библиотекарь	<ul style="list-style-type: none"> - высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения как формы культурного досуга; - участие в общешкольных и муниципальных мероприятиях; - оформление тематических выставок; - выполнение плана работы библиотекаря
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	<ul style="list-style-type: none"> - проведение генеральных уборок; - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений; - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - своевременное освобождение территории школьного двора от мусора, проявление инициативы по улучшению содержания школьного двора; - выполнение мелких ремонтных работ

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

III. Порядок премирования.

Руководствуясь основаниями для премирования (раздел II Положения) администрация, методический совет учреждения, представители совета трудового коллектива разрабатывают критерии и показатели для определения уровня качества работы педагога.

Критерии и показатели по представлению директора школы выносятся на обсуждение на педагогическом совете учреждения, а затем на согласование с Управляющим советом учреждения и утверждаются приказом по школе.

Методические объединения три раза в год (на 1 января, на 1 мая, на 1 сентября) определяют успешность работы педагога по утверждённым критериям и показателям и выносят обсуждение результатов на методический совет.

Методический совет представляет администрации школы рейтинговую шкалу успешности работы учителей за прошедший период.

Администрация школы рассматривает рейтинговую шкалу и при необходимости вносит в неё обоснованные изменения, которые доводятся до сведения педагогов.

Администрация школы рассчитывает цену 1 балла рейтинговой шкалы и определяет размер стимулирующей выплаты педагогическим работникам.

Директор школы представляет в Управляющий совет учреждения аналитическую информацию о деятельности педагогических работников, предложения по размеру стимулирующей выплаты. Управляющий совет на своём заседании принимает решение о размере стимулирующих выплат педагогическим работникам, о чём записывается в протоколе заседания и в решении Управляющего совета.

На основании решения Управляющего совета директор школы издаёт приказ о размере стимулирующей выплаты педагогическим работникам на предстоящий период.

Размер стимулирующих выплат административным работникам школы, специалистам (педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог и др.) определяет директор, руководствуясь основаниями для премирования раздела II, и по согласованию с представителями совета трудового коллектива.

Младшему обслуживающему персоналу выплачивается премия по итогам работы за квартал по представлению заместителя директора школы по административно-хозяйственной работе в пределах фонда оплаты труда.

IV. Заключительные положения

4.1 Данное Положение действует в период эксперимента по введению новой системы оплаты труда в учреждении (до 01.01.2010).