

**Введение Новой системы оплаты труда  
работников общего образования**

Муниципальное образовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 24 города Иванова

ПРИКАЗ

от 17.08.2010 г.

№ 87-о

О переходе на новую  
систему оплаты труда  
(модельную методику)

В соответствии с постановлением Правительства Ивановской области от 19.05.2008 г. № 117-п «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений города Иванова в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области» ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Перейти на новую систему оплаты труда (модельную методику) с 01.09.10.

2. Создать комиссию по переходу на новую систему оплаты труда (модельную методику) в составе: Крохиной Т.В., заместителя директора по УВР, Федосовой О.Е., заместителя директора по ВР, Прияткиной Т.Г., заместителя директора по УВР, Сенюшкиной Н.В., заместителя директора по АХЧ, Беляевой Р.Н., председателя ПК.

3. Комиссии предупредить работников школы о переходе на новую систему оплаты труда (модельную методику) в срок до 30.06.2010 г.

4. Разработать дополнительное соглашение к трудовому договору до 30.08.10.

5. Беляевой Р.Н., председателю профсоюзного комитета, внести изменения в коллективный договор с работниками в связи с изменением условий оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством до 31.08.2010.

6. Разработать и утвердить «Положение о НСОТ (модельной методике) до 16.08.10 и внести изменения в «Положение о выплатах стимулирующего характера» до 17.08.10.

7. Разработать и утвердить «Регламент государственного общественного распределения стимулирующей части ФОТ работников школы» до 31.08.10.

8. В срок до 1.09.2010 провести согласование и утверждение нормативных актов по НСОТ (модельной методике) с Управляющим советом школы.

9. Федосовой О.Е., оператору электронного мониторинга КПМО, своевременно размещать информацию о переходе МОУ СОШ № 24 на НСОТ (модельную методику) на сайте школы.

10. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы:

Т.И.Кукушкина

Согласовано :  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Беляева Р.Н.

«Утверждаю»  
Директор МОУ СОШ № 24:  
\_\_\_\_\_ Т.И.Кукушкина

Председатель  
Управляющего совета школы  
\_\_\_\_\_ Зайцева М.Е.

## **П О Л О Ж Е Н И Е**

о новой системе оплаты труда работников  
муниципального образовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 24 города Иванова

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 24 г.Иванова, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования, участвующих во внедрении новой системы оплаты труда.

1.2. Новая система оплаты труда работников общеобразовательного учреждения устанавливается в общеобразовательном учреждении - коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением и применяемыми в соответствии с ним нормативно-правовыми актами города Иванова.

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

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 бюджетных смет 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 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 образовательного учреждения**

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТ оу) состоит:

из базовой части (ФОТб)

и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш}, \text{ где}$$

ш - стимулирующая доля ФОТоу.

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

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

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТуп} + \text{ФОТпп}, \text{ где}$$

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 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 (ФОТпп), 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:

$ФОТ_{пп} = ФОТ_{б} \times пп$ , 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 образовательным 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 образовательном 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>. Рекомендуемое значение с - до 30 %, значение устанавливается образовательным 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 - 89% и 11% соответственно.

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:

$\text{ФОТаз} \times 34$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a11 \times v10 + a11 \times v11) \times 52},$$

где

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, 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;

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) К = 1,15 (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);
- б) К = 1,10 (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2-4 классы начальной школы);
- в) К = 1,05 (право, экономика, технология);
- г) К = 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:

$O = \text{Стп} \times U \times \text{Чаз} \times K \times A + \text{Днз}$ , где:

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

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

U - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

K - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

A - 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:

$$O = \text{Стп} \times (Y_1 \times \text{Чаз}_1 \times K_1 \times A_1 + Y_2 \times \text{Чаз}_2 \times K_2 \times A_2 + \dots + Y_{11} \times \text{Чаз}_{11} \times K_{11} \times A_{11}) + \text{Днз}$$

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

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

Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательного учреждения, 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.

#### **6. Гарантии по оплате труда**

6.1. 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.

6.2. 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.

6.3 Администрация школы обеспечивает выплату заработной платы работникам учреждения не реже чем каждые полмесяца (14 и 28 числа) на банковскую карту.

Согласовано :

Утверждаю:

Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Беляева Р.Н.

Директор школы  
\_\_\_\_\_ Кукушкина Т.И.

Председатель  
Управляющего совета школы  
\_\_\_\_\_ Зайцева М.Е.

## **Положение о стимулирующих выплатах**

Принято на заседании  
трудового коллектива  
31.08.2010 г.  
.протокол №2

### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ СОШ №24 (далее по тексту «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом «Об образовании», Постановлением Правительства Ивановской области от 19.05.2008 г. № 117-п «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений города Иванова в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области», Уставом школы

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышение ответственности за конечные результаты труда.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, в т.ч. работающим по совместительству. Определяет виды, размеры выплат, условия и порядок их установления.

1.4. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует комиссия и Управляющий Совет школы.

1.5. Размеры стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть изменены как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества выполняемой работы.

1.6. Установление, отмена или уменьшение стимулирующих выплат производится приказом директора согласно расчетам комиссии и по согласованию с Управляющим Советом школы.

1.7. размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться в двух видах:

- процентах от базовой ставки;
- денежном выражении.

2. Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

2.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

за результаты и качество работы за полугодие;  
единовременная премия.

2.2. Выплаты стимулирующего характера за результаты работы за полугодие устанавливаются педагогическим работникам:

расчет выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за результаты работы за полугодие производится на основе анализа комиссии по распределению стимулирующих выплат, портфолио педагога, на основе критериев, установленных в Приложении настоящего Положения. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

В случае наложения на педагогического работника в период выплат стимулирующего характера дисциплинарного взыскания комиссия вправе устанавливать или устанавливать в уменьшенном варианте.

### Критерии оценки качества и результативности труда педагога

К 1. Позитивная динамика и стабильность учебных достижений учащихся

а) абсолютный уровень обученности – 100% (отсутствие неуспевающих и не аттестованных без уважительной причины) – 2 балла;

б) качественный уровень обученности – 2 б.;

75% по предметам: технология, ИЗО, музыка, МХК, физкультура, ОБЖ, предметам регионального школьного компонента;

40% по предметам: математика, русский язык, физика, информатика, иностранный язык;

50% по предметам: история, география, биология, черчение, обществознание, литература;

в) результативность административных работ:

подтвердили и написали лучше:

70% учащихся – 2 б.

50-69% - 1 б.

К 2. Эффективность работы по подготовке к итоговой аттестации учащихся на каждой ступени:

а) отсутствие неудовлетворительных оценок на обязательных экзаменах – 3 б.

отсутствие неудовлетворительных оценок на экзаменах по предметам по выбору – 2 б.

б) выбор выпускниками предмета для сдачи экзамена в форме ЕГЭ (новая форма):

60-100% - 2 б.

40-59 % 1 б.

К 3. Подготовка участников олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня:

школьный уровень – 1 б.

муниципальный уровень – 2 б.

региональный уровень – 3 б.

федеральный уровень – 5 б.

Подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня:  
муниципальный уровень – 3б.

региональный уровень – 4 б.

федеральный уровень – 10 б.

К 4. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного обучения:

организация и проведение мероприятий:

школьный уровень – 1 б.

муниципальный уровень – 2 б.

региональный уровень – 3 б.

федеральный уровень – 5 б.

К 5. Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, педсоветах, методических объединениях), обобщение передового педагогического опыта.

а) Проведение открытых уроков:

школьный уровень – 3 б.

муниципальный уровень – 5 б.

региональный уровень – 7 б.

б) Повышение профессиональной подготовки в межкурсовой период:

школьный уровень – 1 б.

муниципальный уровень – 3 б.

региональный уровень – 4 б.

федеральный уровень – 5 б.

в) Применение на уроках современных методов и технологий обучения, использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий:  
единичное – 1 б.

21-50% - 2 б.

более 50% - 3 б

г) Участие в профессиональных конкурсах городского и регионального уровней:

дистанционная (заочная) форма – 3 б.

контактная (очная) форма – 10 б.

д) распространение собственного опыта на муниципальном, региональном и федеральном уровне:

- выступление – 2 б.

- публикации – 5 б.

е) обеспечение поддержки сайта учреждения и СМИ – 1 б.

К 6. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, заполнение журналов) – 2 б.

К 7. Образцовое содержание учебного кабинета – 1 б.

К8.Отсутствие пропусков уроков учащимися без уважительной причины– 1б.

К 9.Наличие педагогического стажа в данном образовательном учреждении:

0-5 лет – 2 балла

5-15 лет – 3 балла

15-25 лет – 4 балла

свыше 25 лет – 5 баллов.

Критерии оценки качества и результативности труда  
классных руководителей.

К10. Участие классного коллектива в общешкольном мероприятии – 1 б., победа в общешкольном конкурсе – 2 б.

К11. Эффективное использование нестандартных форм работы с родителями и учащимися – 1 б.

К12. Снижение пропусков учебных занятий и опозданий без уважительных причин учащимися класса в сравнении с предыдущим периодом – 1 б.

К13. Выполнение школьниками Устава школы. Отсутствие негативных проявлений и правонарушений в классе – 1 б.

К14. Отсутствие замечаний во время дежурства класса по школе – 1 б.

К15. Деловой внешний вид учащихся – 1 б.

К16. Своевременное и качественное оформление документации (планы воспитательной работы, дневники учащихся, протоколы родительских собраний, отчёты, аттестаты выпускников, личные дела учащихся, классные журналы) – 2 б.

Критерии оценки качества и результативности труда  
заместителей директора (1 балл по каждому критерию)

1. Высокие результаты промежуточной, итоговой аттестации и государственной итоговой аттестации в новой форме по курируемым предметам.

2. Высокие результаты внешних диагностических работ по курируемым предметам.

3. Качественное руководство методической службой учреждения.

4. Рост числа педагогов, курируемого цикла, подтверждающих или повышающих квалификационную категорию.

5. Публикация по распространению опыта учреждения, подготовка публичных докладов директора учреждения.

6. Подготовка документов к аттестации учреждения, участие в конкурсах, разработка программы развития учреждения и других локальных актов.

7. Качественная подготовка документов учреждения к отчётам различных государственных структур.

8. Положительные результаты проверок управления образования администрации г. Иванова и других государственных служб.

9. Подготовка учителей к конкурсам профессионального мастерства.

10. Подготовка учащихся к городским, региональным и федеральным конкурсам.

11. Организация и проведение региональных и муниципальных мероприятий по распространению опыта работы учреждений.

12. Эффективная организация подготовки учреждения к новому учебному году.

13. Эффективная организация работы городского летнего городского оздоровительного (трудового) лагеря.

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

15. Проведение на высоком уровне педсоветов, конференций, а также общешкольных культурно-массовых мероприятий.

16. Положительная динамика показателей пропусков учебных занятий учащимися без уважительных причин.

17. Эффективная работа по выполнению программ и учебного плана учреждения.

Критерии оценки качества и результативности труда  
других сотрудников учреждения  
для библиотекаря

1. Высокая читательская активность обучающихся:

100% - 5 б.

90-80% - 4 б.

80-60% - 3 б.

60-50% - 2 б.

50-30% - 1 б.

2. Пропаганда чтения как форма культурного досуга (ежемесячное проведение уроков, библиотечных часов) – 1 час – 1 б.

3. Ежемесячное оформление тематических выставок – 1 выставка – 1 б.

4. Подготовка и проведение общешкольного мероприятия – 1 мероприятие 2б.

5. Участие в мероприятиях муниципального и регионального уровня – 3 б.

6. Организация мероприятий, направленных на пополнение библиотечного фонда – 2 б.

Критерии оценки качества и результативности труда  
других сотрудников учреждения  
для психолого-социальной службы

1. Качественное исполнение функциональных обязанностей – 5-10% должностного оклада.

Критерии оценки качества и результативности труда  
других сотрудников учреждения  
для УСП

1. Качественное исполнение функциональных обязанностей – 10% должностного оклада.

Согласовано :  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Беляева Р.Н.

Утверждаю:  
Директор школы  
\_\_\_\_\_ Кукушкина Т.И.

Председатель  
Управляющего совета школы  
\_\_\_\_\_ Зайцева М.Е.

Принято на заседании  
трудового коллектива  
31.08.2010 г.  
.протокол № 2

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о компенсационных доплатах за выполнение дополнительных работ,**  
**связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных**  
**обязанностей работников**  
**муниципального общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы № 24**

I. Общие положения:

1.1. Положение о компенсационных доплатах за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №8 (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании» Российской Федерации, Постановлением Правительства Ивановской области от 19.05.2008 г. № 117-п «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Иванова в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области», Уставом учреждения.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников учреждения, в том числе работающих по совместительству (далее по тексту - доплат), определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

**II. Виды и размеры**  
**выплат педагогам школы № 24**  
**по неаудиторной занятости учащихся**

Размер вознаграждения,( руб.)

1. Классное руководство

1, 5, 9, 10, 11 классы- 550 р.

2, 3, 4, 6, 7, 8 классы- 450 р.

2. Заведование методическими объединениями 370 р.

3. Организация работы по информатизации 700 р.
4. Подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам 100 – 200 р.
5. Организация внеклассной спортивной работы 300 - 500 р.
6. Работа со школьным сайтом от 200
7. Организация проведения праздников 200
8. Организация международных игр - 250 р.
9. Оформление мероприятий – 200 р.