

ПРИКАЗ

от « 09 » июля 2010 г.

№ 107а -О

О введении новой системы оплаты труда работникам МУ СОШ №29.

С целью стимулирования труда педагогических работников, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2006 № 848 «О мерах государственной поддержки субъектов Российской Федерации, внедряющие комплексные проекты модернизации образования», постановлениями Правительства Ивановской области от 19.05.08 №117-п «О введении новой оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области», постановлением Главы города от 30.06.08 №1989 «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования», постановлением Администрации города Иванова от 16.07.10 №1379 «О внесении изменений в постановление Главы города Иванова от 30.06.08 №1989»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Осуществить переход на новую оплату труда с 01.09.10 года.
2. Порядок и условия стимулирования работников МУ СОШ №29 установить в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах к должностным окладам работникам МУ СОШ №29.
3. Установить, что месячная заработная плата работника МУ СОШ №29, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.
4. Установить, что месячная заработная плата работников МУ СОШ №29 (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше месячной заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Директор

Н.В.Хохлова

Утверждено.
Протокол собрания
трудового коллектива № 12
от « 20 » августа 2010 года.

Утверждаю.
Директор МУ СОШ № 29

Н.В.Хохлова
Приказ № 142 - О
от «24» августа 2010 года.

Согласовано.
Протокол Управляющего
совета № 29 от «20» авг. 2010г.
Председатель _____
Ю.В.Коновалов

Согласовано.
Председатель ПК
_____ А.А.Белобров

Положение

об оплате труда работников МУ СОШ №29

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о новой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования (в ред. Постановлений города Иванова от 21.11.2008 N 3561, от 15.04.2009 N 849, Постановления администрации г. Иванова от 02.11.2009 N 862) и определяет общие требования к системе оплаты труда работников МУ СОШ №29, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.

1.2. Новая система оплаты труда работников в МУ СОШ №29 устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением.

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Формирование фонда оплаты труда МУ СОШ №29 осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до общеобразовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования обеспечения государственных гарантий прав на получение образования (далее - региональный норматив 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 N ОШ-1 по ступеням общего образования и видам классов).

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете МУ СОШ №29.

Общеобразовательное учреждение *самостоятельно* определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, долю расходов:

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 (ФОТоу) 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 общеобразовательным учреждением самостоятельно.

3.2. **Базовая часть** фонда оплаты труда обеспечивает *гарантированную заработную плату* административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического

персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы, библиотекари, секретари-машинистки и др.) и младшего обслуживающего (рабочие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, водители, гардеробщик, сторожа и др.) персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТуп} + \text{ФОТпп}$, 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 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 (ФОТуп) устанавливается не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}$, 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* 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 общеобразовательных 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 МУ СОШ №29.

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

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

Объем специальной части определяется по формуле:

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

c - доля специальной части $\text{ФОТ}_{\text{пп}}$. Рекомендуемое значение c - до 30%, значение c 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)*. Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п. 4.7).

Общая часть фонда оплаты труда ($\text{ФОТ}_{\text{о}}$) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{аз}}$) и неаудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{нз}}$):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}.$$

Примерное соотношение $\text{ФОТ}_{\text{аз}}$ и $\text{ФОТ}_{\text{нз}}$ - 85% и 15% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения $\text{ФОТ}_{\text{нз}}$ могут определяться самим общеобразовательным 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 общеобразовательным учреждением *самостоятельно*, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\text{ФОТ}_{\text{аз}}$), по формуле, указанной в п. 4.4.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34$$

$$C_{\text{тп}} = \frac{\dots}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}$$
, где:
C_{тп} - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведенная 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;

v₁ - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v₂ - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v₃ - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v₄ - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;

v₅ - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;

v₆ - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;

v₇ - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;

v₈ - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;

v₉ - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;

v₁₀ - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;

v₁₁ - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Устанавливается количество недель в месяце – 4.

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 (примерная доля - 10% ФОТпп рассчитывается общеобразовательным 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) $K = 1,0$ (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 общеобразовательном учреждении).

4.9. Повышающий коэффициент за особые условия работы:

Заведование кабинетами (химия-биология, физика-информатика, информатика, музей, спортивный зал) – 1,05;

Лаборантство – 1,05.

4.10. Повышающий коэффициент деления классов на группы, учитывающий деление класса при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физкультура), проведение профильных и элективных курсов, которые устанавливаются в следующих размерах:

1 – класс не делится на группы;

1,25 – учитель работает с группой от 17 человек;

1,5 – учитель работает с группой от 14 до 16 человек;

1,75 – учитель работает с группой до 13 человек.

4.11. Повышающий коэффициент за домашнее обучение – 20.

4.12. В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты согласно решению управляющего совета учреждения.

4.13. 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:

$$O = \text{Стп} \times (Y1 \times \text{Чаз}1 \times K1 \times A1 + Y2 \times \text{Чаз}2 \times K2 \times A2 + \dots + Y11 \times \text{Чаз}11 \times K11 \times A11) + \text{Днз}.$$

4.14. 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, 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.

4.15. Расчет оплаты труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала производится в соответствии с постановлением Главы города Иванова от 31.12.2008 N 3989 "О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города".

(п. 4.12 в ред. Постановления Главы города Иванова от 15.04.2009 N 849)

5. Расчет заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения.

5.1. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается управлением образования администрации города в соответствии с трудовым договором, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$O_p = \text{ЗП}_{\text{ср}} \times K, \text{ где:}$$

O_p - должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$\text{ЗП}_{\text{ср}}$ - 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, установленные на текущий учебный год);

K - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной руководителю общеобразовательного учреждения управлением образования администрации города в соответствии с приложением N 3 к постановлению Главы города Иванова от 31.12.2008 N 3989 "О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города".

(в ред. Постановления администрации г. Иванова от 02.11.2009 N 862)

(п. 5.1 в ред. Постановления Главы города Иванова от 21.11.2008 N 3561)

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.).

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. Оплата труда заместителей руководителя устанавливается руководителем в процентном отношении от должностного оклада руководителя (70 - 90%).

6. Стимулирующие выплаты руководителям общеобразовательных учреждений.

6.1. Стимулирующие выплаты руководителю МУ СОШ №29 устанавливаются в соответствии с положением о стимулирующих выплатах к должностным окладам руководителям. Указанное положение принимается Коллегией управления образования администрации города Иванова, утвержденной приказом начальника управления образования администрации города от 29.08.2007 N 309.

6.2. Распределение и размер стимулирующих выплат устанавливается комиссией по премированию (далее - Комиссия), создаваемой Коллегией управления образования администрации города. Комиссия принимает решение о премировании и размере выплаты в зависимости от результатов деятельности общеобразовательного учреждения на основе аналитической информации о критериях и показателях деятельности общеобразовательных учреждений, являющихся основанием для премирования их руководителей. Решение принимается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии начальник управления образования администрации города издает приказ о премировании и размере стимулирующих выплат руководителям общеобразовательных учреждений.

6.3. Управление образования для стимулирования руководителей резервирует и использует средства в сумме до 5% от фонда оплаты труда. В случае экономии этих средств общеобразовательное учреждение имеет право перераспределить неиспользованные средства и осуществить выплаты работникам учреждения.

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

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

Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в орган самоуправления 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.

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

8. Гарантии по оплате труда.

8.1. Зарботная плата работников общеобразовательных учреждений 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.

Утверждено.
Протокол собрания
трудового коллектива № 12
от « 20 » августа 2010 года.

Утверждаю.
Директор МУ СОШ № 29

_____ Н.В.Хохлова
Приказ № 150 - О
от «10» сентября 2010 года.

Согласовано.
Протокол Управляющего
совета № 30 от «10» сентября 2010г.
Председатель _____
Ю.В.Коновалов

Согласовано.
Председатель ПК
_____ А.А.Белобров

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях выплат
стимулирующего характера в МУ СОШ №29**

Иваново - 2010

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы города Иванова от 27.10.2008 № 3306 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Иванова, управления внутренних дел по городскому округу Иваново и его подразделений», постановлением Главы города Иванова от 31.12.2008 № 3989 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города», постановлением Администрации города Иванова от 16.07.2010 № 1379 и устанавливает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МУ СОШ №29.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МУ СОШ №29 (далее – работники) в зависимости от результатов труда, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда, зарезервированного в смете образовательного учреждения.

1.3. Размер части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование работников и зарезервированной в смете образовательного учреждения, устанавливается руководителем в диапазоне от 20 до 30% фонда оплаты труда.

1.4. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер.

2. Условия стимулирования.

2.1. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности работника.

2.2. Деятельность работника по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов.

2.3. Оценивание эффективности и результативности деятельности работника образовательного учреждения проводится по следующим направлениям:

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)

	<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); эффективность работы по подготовке учащихся к ЕГЭ в 11 и 9 классах; участие в инновационной деятельности;</p> <p>ведение экспериментальной работы;</p> <p>разработка и внедрение авторских программ;</p> <p>проведение уроков высокого качества;</p> <p>подготовка и проведение внеклассных мероприятий и в рамках классного руководства, повышающих авторитет и имидж школы;</p> <p>применение на уроках ИКТ;</p> <p>участие педагога в методической работе, обобщение передового опыта;</p> <p>использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, направленных на сохранение физического и психического здоровья учащихся;</p> <p>образцовое содержание кабинета;</p> <p>высокий уровень исполнительской дисциплины;</p> <p>воспитательная и социальная деятельность;</p> <p>другие</p>
<p>Заместители директоров по УВР, ВР</p>	<p>организация предпрофильного и профильного обучения</p> <p>выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы</p> <p>высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся</p> <p>высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса</p> <p>качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)</p> <p>сохранение контингента учащихся в 10 - 11 классах</p> <p>высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы</p> <p>поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p>
<p>Заместитель директора по АХЧ</p>	<p>обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы</p> <p>обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда</p>

	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
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

2.4. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

3. Виды выплат стимулирующего характера.

3.1. Система выплат стимулирующего характера работников включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- поощрительные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня и включает в себя:

- выплаты за ученую степень, почетное звание – 20%;
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности – 10%;
- кандидат наук -25%;
- доктор наук - 45%.

- за ведомственный нагрудный знак -10%.

3.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляется с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, указанных в приложении к настоящему Положению, а также с учетом приоритетных направлений развития учреждения.

3.4. Премияльные выплаты могут быть произведены по итогам работы с учетом эффективности и результативности деятельности работника в соответствующий период:

- за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

3.5. Размер и количество премий, выплачиваемых работнику школы, максимальным пределом не ограничивается.

4. Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательного учреждения вопроса о стимулировании работников.

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

4.2. Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в орган самоуправления общеобразовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

4.3. Распределение стимулирующих выплат с учетом критериев качества оказанных услуг и выполненной работы осуществляется один раз в полугодие комиссией по распределению средств фонда оплаты труда работников школы, образованной Управляющим советом.

4.4. Осуществляя свою работу в деятельности комиссии, ее члены реализуют свое право на участие в демократическом, государственно-общественном характере управления образовательном учреждении.

4.5. В состав комиссии входят:

- директор школы (председатель комиссии);
- председатель профсоюзного комитета;
- представитель Управляющего совета школы;
- представители трудового коллектива;
- заместители директора по УВР и ВР.

4.6. Заседания комиссии оформляются протоколно. В протоколе фиксируется дата заседания, состав присутствующих, обсуждаемые вопросы. Протокол подписывается всеми членами комиссии.

4.7. Решение принимается открытым голосованием при присутствии не менее половины членов комиссии.

4.8. При наличии особого мнения у члена (членов) комиссии, данный факт фиксируется в протоколе.

4.9. Решение комиссии является рекомендательным и после утверждения через соответствующие приказы директора – обязательными для исполнения.

4.10. Размер стимулирующих выплат устанавливается комиссией на основании аналитической информации, представленной работником в критериальных листах на основе самоанализа результатов прошедшего полугодия. (Приложение 1.)

4.11. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период.

5. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера.

5.1. При установлении стимулирующей выплаты, а также в течение учебного года, директор школы имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить ее размер при:

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушение статей закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе и в части всеобщего, Устава образовательного учреждения;
- наличие дисциплинарных взысканий;
- необеспечение условий безопасности образовательного процесса;
- нарушение исполнительской дисциплины (нарушение правил внутреннего распорядка, ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, в том числе дежурства);
- некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление отчетов;
- при наличии обоснованных жалоб со стороны родителей;
- при травматизме во время проведения учебного занятия, внеклассного мероприятия и т.п

6. Заключительные положения.

6.1. Максимальный размер выплат стимулирующего характера ограничен размером зарезервированного в смете школы фонда стимулирования.

6.2. После издания приказа, устанавливающего размер выплат стимулирующего характера, обращения к руководителю по вопросам увеличения выплаты рассматриваются в течение 5-ти дней. Основанием для направления обращения могут служить нарушения процедуры мониторинга или оценивания, техническая ошибка, дополнительная информация.