

Муниципальное учреждение средняя общеобразовательная школа № 43

ПРИКАЗ

от __16.07.2010__

№ __97/2 - О__

о переходе на новую систему оплаты труда.

На основании постановления Главы города Иванова «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования» от 30.06.2008 № 1989, постановления Администрации города Иванова «О внесении изменений и дополнений в постановление Главы города Иванова от 30.06.2008 № 1989» от 16.07.2010 № 1379, с целью совершенствования финансово-экономической деятельности учреждения, повышения эффективности педагогического труда ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Перейти на новую систему оплаты труда с использованием модельной методики оплаты труда в учреждении (НСОТ) в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативным правовыми актами Ивановской области и органов местного самоуправления с 1 сентября 2010 года.
2. Администрации учреждения, совету представителей трудового коллектива в срок до 15 августа 2010:
 - 2.1. 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;
 - 2.2. представить директору школы предложения по внесению дополнительного соглашения в коллективный договор между администрацией учреждения и его сотрудниками в части гарантий работодателя по оплате труда.
3. Емельяновой Н.С., заместителю директора по учебно-воспитательной работе, Летягиной В.И., заместителю директора по административно-хозяйственной работе:
 - 3.1. ознакомить сотрудников с «Положением об оплате труда работников Муниципального учреждения средней общеобразовательной № 43 с использованием модельной методики оплаты труда» и «Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального учреждения средней общеобразовательной школы № 43» в срок до 15.08.2010.
4. Бухгалтерии производить расчет заработной платы сотрудников в соответствии с новой системой оплаты труда с использованием модельной методики оплаты труда.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой

Директор:

Н.В.Виткина

СОГЛАСОВАНО:
Председатель управляющего совета:

Потапов А.Г.
Протокол № 8 от 16.07.2010

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МУСОШ № 43

Виткина Н.В.
Приказ от 16.07.2010 № 97/1 - О

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального учреждения средней

общеобразовательной № 43 с использованием модельной методики оплаты труда

1. Общие положения.

1.1. 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, постановлением Главы города Иванова «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования» от 30.06.2008 № 1989, постановлением Администрации города Иванова «О внесении изменений и дополнений в постановление Главы города Иванова от 30.06.2008 № 1989» от 16.07.2010 № 1379.

1.2. 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.

1.3. 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

2.1. 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).

2.2. Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете общеобразовательного учреждения

2.3. 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- ФОТ_{оу}).

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТ_{оу}) состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}):

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш - стимулирующая доля ФОТ_{оу}.

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 (работчие 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.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении

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

$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}$.

Объем специальной части определяется по формуле:

$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{с}$, где

с - доля специальной части **ФОТпп**.

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, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (**ФОТаз**), по формуле, указанной в п.4.4

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

ФОТаз x 34

$$\text{Стп} = \frac{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52}{\dots},$$

где

Стп - 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.

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:

4.6.1. выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ либо нормативными актами Ивановской области (примерная доля - **10 % ФОТпп**, рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно);

4.6.2. 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);

4.6.3. 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:

4.7.1. включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

4.7.2. 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);

4.7.3. дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

4.7.4. 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 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:

$O = \text{Стп} \times (U1 \times \text{Чаз}1 \times K1 \times A1 + U2 \times \text{Чаз}2 \times K2 \times A2 + \dots + U11 \times \text{Чаз}11 \times K11 \times A11) + \text{Днз}$

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, коллективными договорами, 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. Заработная плата определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей работников образования и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- 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.

- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в соответствии с Постановлением Главы города Иванова № 3989 от 31.12.2008 года «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города»;

- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим профессиональным квалификационным группам путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты;

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера.

4.12.2. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагога дополнительного образования, педагога-психолога, педагога-организатора и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для педагогических работников, в том числе для отдельных педагогических работников (педагога дополнительного образования, музыкального руководителя и др.) с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

4.12.3. Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов (ставок) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$O = M_o \times K_o \times K_k$, где

O – должностной оклад работника;

M_o – минимальный оклад по квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников;

K_o – коэффициент образования или стажа;

K_k – коэффициент квалификации.

2.6. Заработная плата работников профессиональных квалификационных групп должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$Z_p = O + K + C$, где:

Zп – заработная плата работника;

O – должностной оклад работника;

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты.

4.12.4. Должностные оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$O = M_o \times K_o \times K_k$, где

O – должностной оклад работника;

M_o – минимальный оклад по квалификационному уровню профессиональных квалификационных должностных групп должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений;

K_o – коэффициент образования или стажа;

K_k – коэффициент квалификации.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются директором школы в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

4.12.5. Заработная плата работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$Z_p = O + K + C$, где

Zп – заработная плата работника;

O – должностной оклад работника;

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты.

4.12.6. Заработная плата работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих определяется как сумма должностного оклада (ставки заработной платы) работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$Z_p = O + K + C$, где:

Zп – заработная плата работника;

O – должностной оклад (ставка заработной платы) работника;

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты.

4.12.7. Должностные ставки работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих соответствует минимальным окладам по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих.

4.13. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников школы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.14. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда.

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:

$ФОТ_{цст} = ФОТ \times \alpha$, где:

ФОТ_{цст} - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

α - централизуемая доля ФОТ.

Рекомендуемый размер централизуемой доли **ФОТ** - до **5%** от **ФОТ** муниципальных образовательных учреждений. Размер α 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:

6.2.1. 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;

6.2.2. результаты аттестации и государственной аккредитации образовательного учреждения;

6.2.3. физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

6.2.4. создание благоприятного психологического микроклимата (по результатам мониторинга);

6.2.5. количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися образовательных учреждений;

6.2.6. количество обучающихся, отчисленных из образовательных учреждений до достижения ими 15-летнего возраста и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях или организациях;

6.2.7. участие образовательных учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия и др.;

6.2.8. обеспечение прозрачности деятельности образовательного учреждения для всех участников образовательного процесса.

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

7.1. 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.

7.2. 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.

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

7.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств 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.

Приложение № 1

Минимальные оклады (ставки) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников образования (ПКГ)

ПКГ должностей работников образования:

-ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	помощник воспитателя, вожатый; секретарь учебной части	2100

-ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	2300

-ПКГ должностей педагогических работников

ПКГ должностей пед. работников	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	2500
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	2700
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	2800
4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	2900

-ПКГ должностей руководителей структурных подразделений

ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	2850

ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; делопроизводитель	2100
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант; техник; техник по инструменту	2200
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	2400
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	2600

ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; экономист; специалист по кадрам; юрисконсульт	2600
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория	2700
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутриведомственная категория	2800
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	2900
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	3000

ПКГ Общеотраслевых должностей работников культуры, искусства и кинематографии

ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
2	аккомпаниатор	2600
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
3	библиотекарь	2800
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
4	заведующий библиотекой	3000

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	1900
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	2100
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым	2100

	тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	2300
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	2500
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1- 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	2700

Приложение № 2

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников

Коэффициент образования или стажа.

Коэффициенты, применяемые при установлении размеров ставок заработной платы учителей и других работников (за исключением руководителей образовательных учреждений) в зависимости от уровня их образования или стажа.

Квалификационный уровень	Рекомендуемые значения коэффициентов	Характеристики работников
1	1,00	Стаж от 3 до 10 лет
	1,08	Стаж от 10 до 15 лет
	1,17	Стаж от 0 до 3 лет или от 15 до 20 лет
	1,18	Стаж свыше 20 лет
2	1,00	Основное общее образование
	1,10	Общее среднее образование
	1,15	Начальное профессиональное образование
	1,20	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)
3	1,00	Основное общее образование
	1,10	Общее среднее образование
	1,15	Начальное профессиональное образование
	1,20	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)
	1,00	Основное общее образование
	1,10	Общее среднее образование
	1,15	Начальное профессиональное образование

	1,20	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)
5	1,00	Основное общее образование
	1,11	Общее среднее образование
	1,18	Начальное профессиональное образование
	1,19	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)

Коэффициенты квалификации.

Коэффициенты, применяемые для формирования ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом присвоенной им квалификационной категории, либо имеющегося у них стажа работы.

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников
Высшая квалификационная категория	1,14
Первая квалификационная категория	1,08
Вторая квалификационная категория	1,04

Коэффициент специфики работы образовательных учреждений.

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Работа в образовательных учреждениях логопедам	0,2

СОГЛАСОВАНО:
Председатель управляющего совета:
_____ Потапов А.Г.
Протокол № 8 от 16.07.2010

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МУСОШ № 43
_____ Виткина Н.В.
Приказ от 16.07.2010 № 97/1 - О

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального учреждения средней общеобразовательной школы № 43

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и «Законом об образовании» РФ, 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, постановлением Главы города Иванова «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования» от 30.06.2008 № 1989, постановлением Администрации города Иванова «О внесении изменений и дополнений в постановление Главы города Иванова от 30.06.2008 № 1989» от 16.07.2010 № 1379.
- 1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального учреждения средней общеобразовательной школы № 43 (далее – Школы), определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

2. Цели стимулирования.

- 2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Школы производятся с целью:
 - 2.1.1. повышения качества образовательного и воспитательного процессов;
 - 2.1.2. усиления материальной заинтересованности работников;
 - 2.1.3. развития творческой активности и инициативы.

3. Основания для стимулирования.

- 3.1. Основаниями для стимулирования работников Школы являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

4. Виды и размеры стимулирующих выплат.

- 4.1. Виды и размеры стимулирующих выплат работникам Школы определяются в соответствии с настоящим Положением и Перечнем оснований для начисления стимулирующих выплат работникам Школы (далее – Перечень) (Приложение № 1).

5. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

- 5.1. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда в Школе производится специальной комиссией, сформированной Управляющим советом Школы согласно Перечню, отражающему результативность труда работников по представлению директора школы.
 - 5.2. Перечень разрабатывается и утверждается общим собранием работников Школы. Перечень может быть изменен или дополнен по решению Управляющего совета.
- Перечень состоит из критериев. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

- 5.3. В течение полугодия ведется мониторинг профессиональной деятельности работников Школы по утвержденным критериям и показателям. Мониторинг проводится администрацией в рамках внутришкольного контроля по планам администрации, утвержденным в начале учебного года. К результатам мониторинга, по решению Управляющего совета Школы, могут быть приобщены результаты контроля вышестоящих инстанций (управления образования администрации города Иваново, МОУ Методический центр, ИПК и ППК, ЦИОКО).
- 5.4. Работник проводит самооценку по критериальному листу (Приложение № 2) и подает результаты самооценки с подтверждающими документами в методический совет школы (Далее МС). МС подсчитывается сумма баллов и по результатам распределяются стимулирующие выплаты. Стимулирующие выплаты рассматриваются и согласуются с комиссией Управляющего совета Школы
- 5.5. Соотношение весовых коэффициентов показателей внутришкольного контроля, показателей общественной оценки, самооценки и экспертной оценки МС определяется как паритетное.
- 5.6. Комиссия Управляющего совета, которой делегированы полномочия по распределению стимулирующего фонда, рассматривает все представленные на работников Школы материалы. Администрация Школы представляет результаты внутришкольного контроля, представители родительской общественности – результаты общественной оценки, представители педагогического коллектива оглашают результаты самооценки и степень подтвержденности показателей материалами «портфолио» работника Школы МС. Проводится экспертная оценка деятельности работника членами комиссии, затем из полученных показателей выводится средний. Он является окончательным и заносится в итоговую ведомость.
- 5.7. Решение по каждому работнику принимается простым большинством голосов комиссии.
- 5.8. Вновь принятому работнику в период до следующего распределения стимулирующих выплат устанавливается надбавка к базовой части заработной платы. Размер надбавки устанавливается в размере среднего балла по Школе.

6. Порядок выплат стимулирующего характера.

- 6.1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников Школы производится после согласования результатов мониторинга их профессиональной деятельности на Управляющем совете Школы.
- 6.2. Выплаты работникам Школы утверждаются приказом директора Школы.
- 6.3. Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств Фонда стимулирования труда Школы.
- 6.4. Работникам и руководителю Школы, имеющим научные степени и почетные звания, из Фонда стимулирования труда устанавливаются повышающие коэффициенты:
- 1,2 – работникам, имеющим ученую степень доктора наук, профессора по профилю Школы или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).
- 1,1 – работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю Школы или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).
- 1,1 – работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...», «Мастер спорта международного класса...»)
- 1,1 – работники, имеющие ведомственные нагрудные знаки отличия.
- 6.5. Единовременное премирование работников:
- 6.5.1. Единовременное премирование работникам Школы производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
 - проявление творческой инициативы, самостоятельности;
 - выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
 - выдвижение творческих идей в области деятельности работника.
- 6.5.2. Единовременное премирование работников Школы может осуществляться к праздничным и юбилейным датам работников и Школы.

- 6.5.3. Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора Школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.
- 6.6. Необходимым условием стимулирования работников Школы является добросовестное выполнение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций, открытость и доступность образования.
- 6.7. Если на работника Школы налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему могут быть не установлены и/или изменены.
- 6.8. Стимулирующие выплаты директору Школы относятся к компетенции Учредителя (Управления образования администрации города Иваново).

Приложение № 1 к Положению
о порядке распределения стимулирующей
части фонда оплаты труда работникам
Муниципального учреждения средней
общеобразовательной школы № 43

**Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам
Муниципального учреждения средней общеобразовательной школы № 43**

1. Настоящий Перечень разработан 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, постановлением Главы города Иванова «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования» от 30.06.2008 № 1989, постановлением Администрации города Иванова «О внесении изменений и дополнений в постановление Главы города Иванова от 30.06.2008 № 1989» от 16.07.2010 № 1379.
2. Настоящий Перечень разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.
3. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).
4. Условия премирования

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)
	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)
	другие
Заместители директоров по УВР, ВР	организация предпрофильного и профильного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса

	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента учащихся в 10 - 11 классах
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Заместитель директора по АХЧ	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
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

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

Приложение № 2 к Положению
о порядке распределения стимулирующей
части фонда оплаты труда работникам
Муниципального учреждения средней
общеобразовательной школы № 43

СОГЛАСОВАНО

ФИО председателя МО _____

Подпись _____

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога

ФИО учителя _____

Подпись _____

К1	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала			Ваши баллы	
				100%	1неус.	2неус.		
	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	П ₁ Позитивная динамика и стабильность учебных достижений	Обученность	1 ступень – 100% - 2б 2 – 3 ступень:				
				Русский яз. Алгебра	3	2	1	
				Геометрия информатика Литература География Биология Обществозн. Химия Естествознан. Физика Иностранный История	2	1	0	
				Краеведение ОБЖ Технология Музыка Физкультура ИЗО	1	0	0	
			Качество знаний	1 ступень (по классу): - 60% и выше - 3б. 50 - 59% - 2б. 45 - 50% - 1б.				
				2 и 3 ступень:				
				Русский яз. Алгебра	50% и выше - 5б. 40 - 49% - 3б. 30 - 39% - 2б. 20 - 30% - 1б			
				Геометрия информатика Литература География Биология Обществозн Химия Естествознан. Физика Иностранный История	60% и выше - 5б. 50 - 59% - 3б. 40 - 49% - 2б. 30 - 40% - 1б.			
				Краеведение Технология Физкультура ОБЖ	80% и выше - 5б. 70 - 79% - 3б. 61 - 69% - 2б. 50 - 60% - 1б			

				ИЗО Музыка	100% 90 - 99% 80 - 89% 75 - 80%	- 5б. - 3б. - 2б. - 1б.
К2	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	П1 Предметные олимпиады	Количество победителей и призеров в рамках полугодия /уровень победы	Отсутствие хорошистов, имеющих одну «3» или отличников, имеющих одну «4» за четверть/год по Вашему предмету – 1б Школьный ур (победитель/призёр) – 1 б Городской ур(победитель/призёр) – 3 б Областной ур (победитель/призёр) – 4 б Российский ур (победитель/призёр) – 10 б Школьный ур (победитель/призёр) – 1 б Городской ур(победитель/призёр) – 3 б Областной ур(победитель/призёр) – 4 б Российский ур(победитель/призёр) – 10 б Школьный ур (победитель/призёр) – 1 б Городской ур(победитель/призёр) – 3 б Областной ур(победитель/призёр) – 4 б Российский ур(победитель/призёр) – 10 б 10 человек и более– 1 б Победители и призеры: Школьный ур (победитель/призёр) – 1 б Региональный ур(победит./призёр) – 3 б Российский ур(победитель/призёр) – 5 б Организатор игры – 3 б Работа в профильном классе – 1б за каждый класс Введение кадетского компонента в тематическое планирование и его реализация - 1б за каждый класс		
		П2 Конкурсы (программных средств, СМИ, по избир. праву, конкурсы сочин. и т.п.)	Количество победителей и призеров в рамках полугодия /уровень победы			
		П3 Научно-практические конференции	Количество победителей и призеров в рамках полугодия /уровень победы			
		П4 Международные Интел. конкурсы («Русский медвежонок», «Кенгуру», «Золотое Руно», «Винни-Пух», «Зимние Интел. игры»)	Кол-во участников в рамках полугодия / количество победителей и призеров			
К3	Работа в профильных классах	П1 Участие, работа в профильных и кадетских классах	Объём и качество выполненной работы в рамках полугодия, работа в кадетских, профильных классах			
К4	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях), обобщение передового педагогического опыта	П1 Проведение открытых уроков, мероприятий в соответствии с планом методической работы	Соответствие требованиям, предъявляемым к современному уроку	Открытый урок и внеклассное мероприятие: На областном уровне – 3б На городском уровне – 2б На школьном – 1 б Организация учащихся (не менее 80%) – 1б Руководство трудовой практикой 5 дней - 1 б. 6-10 дней - 2 б.; 11-15 дней - 3 б За каждое мероприятие -1б Отсутствие жалоб – 1б Методическое пособие – 5 баллов Статья - 4 балла Конспект урока – 3 балла Участие в проф конкурсе – 4 балла, Победа в профессиональном конкурсе – 6б Открытый урок, занятие – 3 балла Персональное оформление стенда, кабинета – 2б Участие (дежурство, помощь коллегам) – 1б Каждый факт участия – 1 балл		
		П2 Работа с учащимися в каникулы	Организация трудовой практики			
		П3 Жалобы родителей	Выход в музеи, кино, театры и др. Отсутствие жалоб			
		П4 Публикации	Характер публикации в изданиях ГМЦ, российских журналах и газетах			
		П5 Профессиональные конкурсы	Участие/победа в конкурсе			
К5	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	П1 Дни открытых дверей	Мероприятия в рамках Дня открытых дверей			
		П2 Участие педагога с учащимися в социально значимых акциях	Документ об участии в акциях, проектах			
		П3 Участие в социально значимых акциях в рамках классного	Содержание территории школы в чистоте			Содержание участка школы и школьной территории в чистоте: - хорошее состояние - 2б.

К6	Образцовое содержание кабинета	руководства П ₁ Ответственный за кабинет	Объём выполненных работ в рамках полугодия	удовлетворительное - 1б. Ремонт кабинета (большой объем) – 5 б Частичный ремонт кабинета – 3 б Генеральная уборка кабинета -1б
К7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	П ₁ Подготовка отчётов, заполнение журналов	Выполнение сроков сдачи отчетов, документации, аккуратность ведения документации ВШК Качественное выполнение в установленные сроки: - подготовка установленной отчетности; - заполнение журналов; - систематическая проверка и оценивание знаний учащихся; -подготовка планов; (тематическое планирование по предметам и курсам вариативной части) ; - подготовка учителем документации по классам;- подготовка отчетов и документации классным руководителем (план воспитательной работы с классом на полугодие и каникулы, отчеты по посещаемости , успеваемости и трудоустройству, оформление журнала); - посещение совещаний, педсоветов, МО; - документы по микроучастку.	Составление отчетов -1б. «ХроноГраф»: работа выполнена в полном объеме, качественно, в срок - 2б
		П ₂ Дежурство на переменах, организация дежурства учеников	Сохранность школьного имущества, отсутствие травматизма во время дежурства и во время УВП	1балл
ИТОГО				