

**Общеобразовательное Муниципальное учреждение – средняя
общеобразовательная школа № 56**

(МОУ СОШ № 56)

П Р И К А З

от 14.07.2010

№ 53-о/д

О ПЕРЕХОДЕ НА НОВУЮ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА

В соответствии с Постановлением Главы города Иванова от 30 июня 2008 года № 1989 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования» (в ред. Постановлений Главы города Иванова от 21.11.2008 № 3561, от 15.04.2009 № 849, Постановления администрации города Иванова от 02.11.2009 № 862) ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Перейти на новую систему оплаты труда с 01.09.2010 года
2. Утвердить Положение о новой системе оплаты труда работников МОУ СОШ № 56 в рамках комплексного проекта модернизации образования (приложение №1).

Директор школы

В.М. Терский

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НОВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МОУ СОШ № 56 г.ИВАНОВА
В РАМКАХ КОМПЛЕКСНОГО ПРОЕКТА МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников МОУ СОШ № 56, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования, участвующих в апробации новой системы оплаты труда (далее - общеобразовательное учреждение).

1.2. Новая система оплаты труда работников в общеобразовательных учреждениях устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Положением «О НОВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В РАМКАХ КОМПЛЕКСНОГО ПРОЕКТА МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ» (в ред. Постановлений Главы города Иванова от 21.11.2008 N 3561, от 15.04.2009 N 849, Постановления администрации г. Иванова от 02.11.2009 N 862)

2. Формирование фонда оплаты труда
общеобразовательного учреждения

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до 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 общеобразовательного учреждения.

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 - ФОТ_{оу}).

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, заместители руководителя и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, социальные педагоги, библиотекарь, секретарь др.) и младшего обслуживающего (рабочие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, гардеробщик, сторожа и др.) персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:

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

ФОТуп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

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

доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}, \text{ где}$$

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Рекомендуемое оптимальное значение пп - 70%, но не менее 60%. Значение определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением.

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

учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем общеобразовательного учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников 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 общеобразовательном учреждении

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с):

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

Объем специальной части определяется по формуле:

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

c - доля специальной части ФОТ_{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 (ФОТ_о) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}):

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

Примерное соотношение ФОТ_{аз} и ФОТ_{нз} - 85% и 15% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТ_{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 каждым общеобразовательным 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:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52},$$

где:

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:

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, информатика), 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. Коэффициенты установлены в размере:

а) $K = 1,15$ (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);

б) $K = 1,10$ (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы);

в) $K = 1,05$ (право, экономика, технология);

г) $K = 1,0$ (астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ).

Повышающий коэффициент для деления классов на подгруппы (Д) устанавливается:

для уроков иностранного языка, информатики, технологии – 2,

для проведения групповых занятий - 1,5,

для проведения домашнего обучения – 20.

.

4.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) составляет:

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).

4.8.1 Повышающий коэффициент за образование педагога (И) составляет:

1,02 - среднее профессиональное образование;

- 1, 08 - высшее образование (бакалавр);
- 1,1 - высшее образование (специалист, магистр)

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

4.10. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей, преподавателей), рассчитывается по формуле:

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

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

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

Y - 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;

D - повышающий коэффициент для деления классов на подгруппы (D);

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз - доплата за неаудиторную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями)).

Если учитель (преподаватель) ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

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

4.11. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в т.ч. при выполнении работ, связанных с образовательным процессом, но не входящих в круг основных обязанностей работников, 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.

Устанавливается доплата за классное руководство 700 рублей.

Устанавливается доплата за заведование кабинетами:

химии, физики – 400 рублей, информатики – 800 рублей, технологии – 800 рублей.

Устанавливается доплата за руководство методическим объединением учителей в размере 500 рублей.

Устанавливается доплата за руководство творческим объединением учащихся в размере от 100 до 1500 рублей.

Устанавливается доплата за вредность для предметов химии – 200 рублей, информатики – 500 рублей.

4.12. 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:

$O_p = ЗП_{пср} \times K$, где:

O_p - должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$ЗП_{пср}$ - 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 руководителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров общеобразовательных учреждений устанавливается руководителем в процентном отношении от должностного оклада руководителя. Рекомендуемый диапазон - 70 - 90%.

6. Стимулирующие выплаты руководителям общеобразовательных учреждений

6.1. Стимулирующие выплаты руководителям общеобразовательных учреждений 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 конкретного общеобразовательного учреждения. 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. Действует Положение о стимулирующих выплатах сотрудникам МОУ СОШ № 56

8. Гарантии по оплате труда

8.1. Заработная 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.

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
Л.В. Калачикова _____
14.02.2009г.

Утверждаю
Директор МОУ СОШ № 56
В.М. Терский _____
14.02.2009г

Согласовано
Председатель совета трудового коллектива
Г.А. Кувшинова _____
14.02.2009г

ПОЛОЖЕНИЕ о стимулирующих выплатах сотрудникам МОУ СОШ № 56

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» и устанавливает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников МОУ СОШ № 56.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя образовательного учреждения (далее – руководитель) 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 сотрудникам производятся за счет средств фонда стимулирования образовательного учреждения.

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

2. Условия стимулирования.

2.1. Выплаты стимулирующего характера 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 педагогических работников проводится по критериям:

	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала
К1	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с	Позитивная динамика и стабильность учебных достижений	Количество учащихся на 4 и 5 по итогам полугодий. Если учитель	1 степень: Более 60%-5 баллов 50-59%-4 балла 40-49%-3 балла 30-39%-2 балла

	предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.		ведет более одного предмета, то считается среднее значение. Показатели для учителей 1-х классов рассчитываются по мониторингу учителя	2,3 ступень: Более 50%-5 баллов 40-49%-4 балла 35-39 балла 30-34-2 балла 25-29%-1 балл
		Система работы по повышению уровня обученности, наличие документации	Количество учащихся по итогам четвертей и полугодия.	Уровень обученности-100%- 3 балла 96-99%+ система работы -3 балла
		Высокий уровень учебных показателей по административным, городским проверочным работам.	По рекомендации директора или замдиректора.	До 2 баллов.
К2	Эффективность работы по подготовке учащихся к ЕГЭ в 9 и 11 классах	Качество знаний по результатам ЕГЭ	Предмет обязательный: количество на 4 и 5 к численности сдававших по результатам ЕГЭ	Для обязательных предметов: 30-35%-1 балл 36-40%- 2 балла Более 40%-3 балла Для предметов по выбору:35-40%-1 балл 41-45%-2 балла Более 45%- 3 балла Уровень обученности – 2 балла
К3	Участие учителей в профессиональных конкурсах			Муниципальный уровень -3 балла Областной уровень – 5балла Российский уровень -10 баллов За призовое место в конкурсе баллы удваиваются
К4	Результативность участие учащихся в конкурсах,	Предметные олимпиады	Количество победителей	Муниципальный уровень -3 балла за каждого

	соревнованиях			Областной уровень – 5балла за каждого Российский уровень -10 баллов за каждого За участие -1 балл
		Различные конкурсы, викторины, научно-практические конференции	Количество победителей	Муниципальный уровень -2балла за каждого Областной уровень – 4алла за каждого Российский уровень -10 баллов за каждого За участие -1 балл
К5	Участие в инновационной работе	Разработка и внедрение курсов по выбору в 8-9 классах или элективных курсов в 10-11 кл	Объем и качество работы	Разработка, доработка курса по всем требованиям к программе – 1 балл Ведение экспериментальной работы с предъявлением результатов- до 5 баллов
		Подготовка и проведение методических семинаров и мастер-классов.	Уровень участия	Школьный уровень- 1 балл Городской уровень- 2 балла Областной уровень -3 балла Помощь в проведении -0,5 балла
		Печатные публикации	Уровень	Городской уровень- 2 балла Областной уровень -3 балла Российский уровень – 5 баллов
К6	Участие в методической работе	Участие в работе МС: проведение открытых уроков, выступления в городских конференциях, семинарах; межкурсовая подготовка		Проведение открытых уроков в школе -1 балл Выступления на городских семинарах, конференциях -2 балла Межкурсовая подготовка – 2

				балла
К7	Использование современных педагогических технологий, в том числе ИКТ	Использование ИКТ, проектных методов, методов проблемного обучения и др.	Уровень использования	Разовый – 1 балл Периодический – 2 балла Систематический 3 балла Обсудить на МС процесс отслеживания
К8	Организация и проведение мероприятий, направленных на сохранение здоровья учащихся	Использование здоровьесберегающих технологий. Проведение дней здоровья, туристических походов. Профилактика вредных привычек.	Уровень использования	Разовый – 1 балл Периодический – 2 балла Систематический 3 балла Обсудить на МС процесс отслеживания
К9	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий по	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий (предметные недели, фестивали, смотры) вне тарификации	Характер предъявленных результатов	Два и более открытых мероприятия- 2 балла Разовое мероприятие – 1 балл
К10	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.	Дни открытых дверей	Уровень участия	Организатор – 5 баллов Открытое мероприятие – 3 балла Помощь в организации -1 балл
		Участие в социально-значимых проекта, сотрудничестве с органами власти, общественными организациями	Уровень участия	Организатор – 5 баллов Открытое мероприятие – 3 балла Помощь в организации -1 балл
		Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов	Уровень частоты конфликтных ситуаций	Отсутствие -2 балла Единичный случай -1 балл

		по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций		
		Работа по микроучастку	Уровень отслеженности	Исследование микроучастка, наличие документации в полном объеме – 2 балла
К11	Образцовое содержание кабинетов	Соблюдение санитарно-гигиенических норм. Эстетический вид. Наличие и укрепление материальной базы	Уровень состояния.	Образцовое в течение полугода -2 балла С небольшими замечаниями – 1 балл
К12	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка: - правильное и своевременное ведение школьной документации; -качественное выполнение обязанностей дежурного учителя; -отсутствие опозданий на уроки; Организация режимных моментов в работе с учащимися	Приказы. Справки. Докладные.	Отсутствие нарушений -3 балла
К13	Позитивные результаты деятельности классного руководителя, учителя в процессах воспитания и обучения.	Созданная и реализуемая программа воспитания, воспитательные мероприятия. Уровень воспитанности, проявляющийся на уроках, мероприятиях учителя. Работа с родителями.	Уровень	Система, мониторинг результатов работы -2 балла Снижение пропусков учащимися уроков без уважительной причины – 1 балл. Достойный уровень воспитанности – 1балл.
К14	Расширение	Совмещение		Председатель МС

	функциональных обязанностей	должностей.		Обновление сайта И др.
--	-----------------------------	-------------	--	---------------------------

2.4. Оценивание эффективности и результативности деятельности других сотрудников и технического персонала проводится по критериям:

2.4.1. Для библиотекаря:

- Высокая читательская активность обучающихся:

100% - 5 баллов

90% - 4 балла

80% - 3 балла

70% - 2 балла

60% - 1 балл

50% - 0 баллов

- Пропаганда чтения как форма культурного досуга (ежемесячное проведение уроков «Библиотечных часов») – 1 час – 1 балл
- Ежемесячное оформление тематических выставок: 1 выставка – 1 балл
- Подготовка и проведение общешкольного мероприятия: 1 мероприятие – 1 балл
- Участие в районных мероприятиях – 2 балла

2.4.2. для уборщиков служебных помещений и гардеробщиков:

- Содержание участка в соответствии с СанПиНом, качественная уборка помещений (без замечаний) – 5 баллов;
- Ежемесячное проведение генеральных уборок – 3 балла;
- Дисциплина – 2 балла;
- Обеспечение сохранности имущества школьников – 3 балла.

2.4.3. Для дворников и другого обслуживающего персонала:

- Исполнительская дисциплина до 5 баллов;
- Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок до 5 баллов.

2.4.4. Для сторожа:

- Сохранность школьного имущества – 5 баллов;
- Правильное, четкое исполнение инструкций и приказов при чрезвычайных ситуациях до 5 баллов.

2.4.5. Для всех работников обслуживающего персонала:

- Выполнение правил охраны труда – 2 балла;
- Забота о своем здоровье (отсутствие больничных листов) – 2 балла.

2.4.6. Оценка деятельности заместителей директора по основным направлениям:

- 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 (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления).
- Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах.
- Выполнение закона о всеобуче.
- Высокий уровень аттестации педагогических работников школы (рост показателей).
- Обеспечение 100% успеваемости учащихся.
- Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе.

4. Порядок определения размера стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ.

4.1. Распределение стимулирующих выплат с учетом оценки критериев качества выполненной работы осуществляется один раз в полугодие комиссией по премированию (далее – Комиссия) утверждаемой приказом директора при согласовании с Управляющим Советом школы № 56.

4.2. Размер стимулирующих выплат устанавливается в зависимости от результатов деятельности сотрудника на основании аналитической информации о показателях его деятельности, представленной председателями методических объединений и заместителями директора.

4.3. Заместители директора дважды в год: в срок до 5 сентября и до 15 февраля на основе анализа результатов прошедшего полугодия представляют директору критериальный лист оценки и информацию за своей подписью.

4.4. Поступившие материалы рассматриваются директором и на их основе готовится информация для представления в Комиссию. При подготовке данной информации учитываются административные замечания.

4.3. Комиссия принимает решение о премировании и размере стимулирующей выплаты открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии МОУ СОШ № 56 директор школы издает приказ о премировании и размере стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения.

4.4. 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 её размер при:

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе и в части всеобщего, Устава образовательного учреждения;
- необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- нарушении исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений администрации школы, отчетов, оформление документации);
- при наличии обоснованных жалоб родителей.