

«Согласовано»

Председатель Управляющего совета

Иванова - Пирожкова И.И.

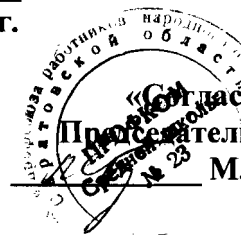
«01» 09 2008 г.



«СОШ № 23»

И.В. Егорова

2008 г.



«Согласовано»

Председатель профкома

М.А. Бондаренко

Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 23» г. Энгельса Саратовской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 23» г. Энгельса Саратовской области (далее – Положение) регулирует вопросы системы оплаты и стимулирования труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 23», реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее – учреждения), в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования, а также методику формирования фонда оплаты труда учреждения.

1.2. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия и определения:

базовая часть фонда оплаты труда – гарантированная часть заработной платы административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения.

стимулирующая часть фонда оплаты труда – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

портфолио – набор материалов, сертификационных документов, подтверждающих умения педагогического работника решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения в соответствии с приоритетными направлениями развития образования и предназначенный для оценки уровня профессионализма. По материалам портфолио осуществляется оценка уровня содержания образования, уровня профессиональной культуры, динамики учебных достижений обучающихся, результативности неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам, деятельности в качестве классного руководителя, участия в методической и научно-исследовательской работе, общественной деятельности.

аудиторная занятость педагогических работников – проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника.

неаудиторная занятость педагогических работников – все виды образовательной и воспитательной деятельности с обучающимися, не связанные с проведением уроков, организация работы с родителями.

учредитель - отраслевое структурное подразделение администрации Энгельсского муниципального района, осуществляющее функции исполнительно-распорядительного органа местного самоуправления в сфере развития системы учреждений образования на территории района.

органы государственно-общественного управления – органы самоуправления учреждения, создаваемые в форме управляющего совета, порядок выбора и компетенция которых определяются уставом учреждения, примерное положение о которых утверждается учредителем учреждений.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведённого до учреждения, исходя из:

а) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и содержание обучающихся (далее - норматива финансирования) с учетом поправочного коэффициента к областному нормативу финансирования (в случае установления);

б) количества учащихся в учреждении;

в) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

2.2. Размер Фонда оплаты труда учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times \Pi \times Д \times У, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

N - областной норматив финансирования;

Π - поправочный коэффициент для данного учреждения;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию государственного стандарта;

У - количество учащихся в учреждении.

2.3. Учреждение с учетом ограничений, установленных областными нормативными правовыми актами, и в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю на:

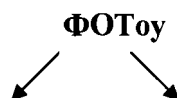
- заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТ_{оу});

- учебные расходы, расходы на материальное, социальное обеспечение, приобретение услуг и прочие текущие расходы.

III. Распределение фонда оплаты труда работников учреждения (ФОТ_{оу})

3.1. Размер Фонда оплаты труда работников учреждения определяется на основании областного норматива финансирования.

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}):



ФОТб + ФОТст

Размер стимулирующей части Фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле:

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

ш – коэффициент стимулирующей части.

3.2. Коэффициент стимулирующей части – 0,2.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения обеспечивает гарантированную часть заработной платы работников учреждения, включая:

а) административно-управленческий персонал учреждения (руководитель учреждения, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, и др.);

б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс (учитель, преподаватель);

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);

д) обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.)

Базовой части фонда оплаты труда работников учреждения складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТипп} + \text{ФОТууп} + \text{ФОТоп}, \text{ где:}$$

ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТипп - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТууп - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТоп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

4.5. Руководитель 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 обслуживающего персонала (ФОТууп) устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

Размер базовой части 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.

4.6. Оплата труда работников учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

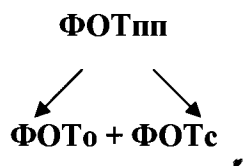
Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника учреждения, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

4.7. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

V. Базовая часть оплаты труда для педагогического персонала.

Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении

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



Размер специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times c, \text{ где:}$$

c – коэффициент размера специальной части ФОТпп.

5.2. Коэффициент специальной части ФОТпп – 0,3.

5.3. Общая и специальная части Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются на оплату труда исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

5.4.1. Общая часть Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала обеспечивает гарантированный размер заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

5.4.2. Общая часть Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и фонд оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}$$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз) и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяются самим учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированного размера заработной платы педагогического персонала, то есть общей части Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала (ФОТо) непосредственно осуществляющего учебный процесс, 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 учреждением самостоятельно по определенной в настоящем Положении формуле на начало учебного года в пределах размера фонда оплаты аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз).

5.4.3. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{\sum_{n=1}^{11} (a \times b)_n \times 52}, \text{ где:}$$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

а – среднегодовое количество обучающихся в классах;

в – годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы;

n = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 классы.

5.5. Специальная часть Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, размер которых рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, указанным в разделе VIII настоящего Положения;

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени, которые устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании»;

выплаты с учетом повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К), которые определяются учреждением по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом;

выплаты с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию педагога (А).

5.6. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы соответствующего учреждения (К) определяется на основании следующих критериев:

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

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 них; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенности, связанные с их развитием (начальная школа);

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учёт вклада данного предмета в её реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

а) предметы по программам углубленного изучения – 1,06;

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В.Занкова, Эльконина-Давыдова)– 1,05;

в) русский язык, литература, иностранный язык, математика – 1,04;

г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1 - 4 классы начальной школы – 1,03;

д) право, экономика, технология– 1,02;

е) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение – 1,0.

5.7. 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.

VI. Расчет размеров окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

6.1. Размер оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

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

O – размер оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

U – количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете размеров окладов педагогических работников, осуществляющих

индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения;

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

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

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз – доплата за неаудиторную занятость.

6.2. Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то общий размер его оклада рассчитывается как сумма размеров окладов по каждому предмету и классу.

VII. Гарантии педагогическим работникам учреждений в связи с переходом на новую систему оплаты труда

В случае, если установленная в соответствии с новой системой оплаты труда размер базовой части заработной платы педагогических работников учреждения оказывается ниже установленного до ее введения размера заработной платы, указанным работникам на время работы в учреждении при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница в заработной плате, которая исчисляется по формуле:

$$\text{ЗП бч} = \text{О} + \text{С} + \text{В}, \text{ где:}$$

ЗП бч – размер базовой части заработной платы педагогического работника;

О – размер оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С – размер специальной части заработной платы;

В – дополнительные выплаты в целях неуменьшения размера базовой части заработной платы педагогического работника за фактически отведенные часы по базисному учебному плану в пределах общего размера фонда оплаты труда.

VIII. Перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала учреждения

Размеры выплат компенсационного характера рассчитываются и устанавливаются учреждением самостоятельно по согласованию с органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Для педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс, выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с установленными коэффициентами к оплате за часы аудиторной занятости, других работников - к окладу.

Виды работ	Коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости, для расчета размера выплаты компенсационного характера
1. За работу в тяжелых и вредных условиях труда	

Виды работ	Коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости, для расчета размера выплаты компенсационного характера
в тяжелых и вредных условиях труда	0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
работающим в сельской местности	0,25
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
за заведование учебно-опытными (учебными) участками учреждений	0,25
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, в том числе по подсобному сельскому хозяйству	до 0,15

IX. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения

9.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения включает в себя стимулирующие выплаты по результатам труда (премии). Стимулирующие выплаты по результатам труда выплачиваются с учетом показателей качества и результативности труда работников учреждения.

9.2. Основными критериями при разработке показателей качества и результативности труда работников учреждения для осуществления стимулирующих выплат являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье учащихся;
- в) воспитание учащихся.

9.3. Размеры, порядок расчета с учетом критериев и показателей качества и результативности труда и порядок выплаты стимулирующих выплат по результатам труда, определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной

комиссией, созданной органом государственного управления учреждения по представлению руководителя учреждения. Решения комиссии носят рекомендательный характер.

Х. Расчет размера заработной платы руководящих работников учреждения

10.1. Размер заработной платы руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПпер} \times \text{К}, \text{ где:}$$

ЗПр – размер заработной платы руководителя учреждения;

ЗПпер – средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;

К – коэффициент, установленный в зависимости от групп оплаты труда по руководителям учреждений.

Коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей учреждений:

1 группа - коэффициент 3,0;

2 группа - коэффициент 2,5;

3 группа - коэффициент 2,0;

4 группа - коэффициент 1,5.

10.2. Размеры окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителями учреждений от 50 до 90 процентов от размера заработной платы руководителей этих учреждений, рассчитанного в соответствии с пунктом 10.1 настоящего Положения. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

10.3. Из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с законодательством Саратовской области.

10.4. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объёмных показателей деятельности учреждения.

К объёмным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

10.5. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководящих работников оценивается в баллах по следующим показателям:

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3

№	Показатели	Условия	Количество баллов
2.	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3.	Наличие групп продлённого дня		20
4.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в Учреждении	- за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
		- 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в таком режиме учреждениях, работающих или в учреждениях, работающих в таком режиме	30
5.	Наличие филиалов	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел.	20
		от 100 до 200 чел.	30
		свыше 200 чел.	50
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
8.	Наличие лицензированного медицинского кабинета, оздоровительно - восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
9.	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
10.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.), находящихся на балансе учреждений		30
11.	Наличие учебно - опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
12.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20

№	Показатели	Условия	Количество баллов
13.	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14.	Наличие в учреждениях классов (групп) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

10.6 Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководящих работников по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа по оплате труда руководящих работников, к которой учреждение относится в зависимости от суммы баллов			
I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
свыше 350	от 250 до 349	От 151 до 249	До 150

10.7. Группа по оплате труда руководящих работников определяется приказом учредителя не чаще одного раза в год на начало учебного года на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда руководящих работников для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

10.8. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

10.9. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается учредителем.

10.10. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) в учреждениях определяется по списочному составу на начало учебного года.

10.11. За руководителями учреждений, расположенных в зданиях, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

XI. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

11.1. Система оплаты труда иных категории педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений устанавливается решениями Собрания депутатов Энгельсского муниципального района.

11.2. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 9.3. раздела IX настоящего Положения.

«Согласовано»

Председатель Управляющего совета

Перминова М.А. Перминова

«1» 09 2008 г.



«Утверждаю»

МОУ «СОШ № 23»

/ О.В. Егорова

2008 г.



«Согласовано»

Председатель профкома

Бондаренко М.А. Бондаренко

Положение о порядке нормирования и учета внеучебной деятельности работников МОУ «СОШ № 23» г. Энгельса Саратовской области

1. Доплата педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует педагогического работника к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету.

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

- а) осуществление функций классного руководителя;
- б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- в) неаудиторная предметная деятельность: подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.

2. Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы педагога:

6

$$\text{Днз} = \sum_{i=1}^6 \text{Стп} \times \text{У}_i \times \text{Чаз}_i \times \text{А} \times \text{К}_i$$

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

У_i - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

Чаз_i - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

К_i - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагогического работника утверждается руководителем учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (K_i)
1.	Классное руководство	1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	1
3.	Кружковая работа	1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	1,2 1,4 1,5
5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	0,5
6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	0,03
7.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	0,03

3. Учреждение вправе самостоятельно устанавливать дополнительные составляющие неаудиторной занятости педагогических работников, а также определять коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости, при этом коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости не может превышать 1.

4. Общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости 1 ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

5. Составляющие компенсационной выплаты педагогическим работникам

Виды работ	Коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости, для расчета размера выплаты компенсационного характера
1. За работу в тяжелых и вредных условиях труда	
в тяжелых и вредных условиях труда	0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах	0,15

Виды работ	Коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости, для расчета размера выплаты компенсационного характера
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
за заведование учебно-опытными (учебными) участками учреждений	0,25
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, в том числе по подсобному сельскому хозяйству	до 0,15

«Согласовано»

Председатель Управляющего совета

Пересыпаева Л.А.

« 01 » 09 2008 г.



Председатель профкома

М.А. Бондаренко



«Тверждаю»

Директор МОУ «СОШ № 23»

О.В. Егорова

« 09 » 09 2008 г.

Положение

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость, муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 23» г. Энгельса, Саратовской области

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района, имеющих аудиторную занятость (далее - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».
- 1.2. Настоящее Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №23» Энгельсского муниципального района (далее – МОУ «СОШ № 23») в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.
- 1.3. Раздел V настоящего Положения включает примерный перечень критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника. Каждому критерию и показателю качества и результативности труда педагогического работника присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100.
- 1.4. Локальный акт, определяет перечень критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника, размер стимулирующих выплат, порядок их расчета и выплаты.
- 1.5. Дополнение и изменение критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника относится к компетенции учреждения. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- 1.6. Расчет размеров стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производить по результатам отчетных периодов (четверти).
- 1.7. Накопление первичных данных для формирования портфолио ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

2. Порядок стимулирования

- 2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется Управляющим советом МОУ «СОШ № 23» по представлению руководителя учреждения.
- 2.2. Педагогические работники учреждения самостоятельно четыре раза в год, до 10 числа в октябре, декабре, марте, мае заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают курирующим заместителям директора по УВР для проверки и уточнения.

- 2.3. Аналитическая информация, критерии и показатели качества и результативности труда педагогического работника, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение Управляющего совета до 15 числа выше обозначенного месяца.
- 2.4. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника.
- 2.5. Размер стимулирующей выплаты конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

3. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников.

- 3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических работников являются:
 - единая процедура и технология оценивания;
 - достоверность используемых данных;
 - соблюдение морально-этических норм при сборе и оценке предоставляемой информации.
- 3.2. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников регламентируются следующими документами:
 - федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ.
 - независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов учреждений;
 - федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации учреждений;
 - федеральные, региональные и муниципальные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
 - муниципальные правовые акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников МОУ «СОШ № 23», результаты мониторинговых исследований.
- 3.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.
- 3.4. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно примерного перечня критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника, указанных в разделе V настоящего Положения.
- 3.5. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.
- 3.6. Контроль достоверности и своевременности предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем учреждения.

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат

- 4.1. Расчет размера стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогическому работнику.
- 4.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, делится на общую сумму итоговых баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес каждого балла (в рублях).
- 4.3. Для расчета размера стимулирующей выплаты каждому педагогическому работнику за период с сентября по декабрь текущего года денежный вес каждого балла (в рублях), рассчитанный в соответствии с пунктом 4.2. настоящего Положения умножается на сумму баллов каждого педагогического работника.
- 4.4. Стимулирующая выплата производится один раз в полугодие. Порядок стимулирующих выплат определяется разделом V настоящего Положения.

V. Перечень критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника.

№	Критерии	Показатели					
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 1 - 16					
		<u>1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета</u>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	Выставляется максимальный возможный балл
		0	2	6	12	16	
		<u>2) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня (от учащихся 10-11 классов)</u>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
		<u>3) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе (исключая программы элективов)</u>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
		<u>4) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам коррекционно-развивающего обучения (от обучающихся, которым требуются данные программы.) Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете</u>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	2	6	12	16	
		<u>5) доля обучающихся (у данного педагога, занимающихся) по индивидуальным учебным планам (от обучающихся 10-11 классов)</u>					
		0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%	
		0	2	6	12	16	
		<u>6) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам развивающего обучения(педагоги начальной школы)</u>					
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
0	2	6	12	16			

		<u>7)Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов</u>		
		школьный эксперимент	муниципальный эксперимент	региональный, федеральный эксперимент
		8	10	16
	Итого по критерию 1:			
2.	Уровень	Максимальный балл по критерию 2 - 15		

профессиональной культуры педагога	<u>1) доля обучающихся (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне</u>					Выставляется максимальный возможный балл
	менее 20%	20 - 39%	40-59%	60%-79%	80-100%	
	0	2	6	11	15	
	<u>2)результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе</u>					Выставляется средний балл
	участие учителя в конференциях в режиме on-line	использование в образовательном процессе электронных учебных-методических комплектов	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов самостоятельно разработанных	использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70% занятий)	использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке	
15	15	15	15	15	15	
<u>3)результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий</u>					Выставляется сумма баллов	
использование на уроках метода защиты проектов (более 30% занятий)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня		
1	2	3	4	5		
<u>4)Результативность исследовательской деятельности учителя</u>					Выставляется сумма баллов	
наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального		

			муниципального уровня		ного)	
	1	2	3	4	5	
	<u>5) Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся</u>					Выставляется максимальный возможный балл
	<u>а) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный курс (от 9 кл., или 8-9 кл)</u>					
	0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%	
	0	2	6	12	15	
	<u>б) доля обучающихся (у данного педагога), посещающих у него элективный учебный предмет (от обучающихся 10-11 классов)</u>					Выставляется максимальный возможный балл
	0	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%	
	0	2	6	12	15	

Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-5 (1-4 для учителей начальных классов):

3.	Динамика учебных достижений обучающихся	Максимальный балл по критерию 3 - 17				
		<u>1) доля обучающихся (от выпускников данного педагога), подтвердивших годовые отметки на ЕГЭ)</u>				Выставляется максимальный возможный балл
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%	
		0	5	12	17	
		<u>2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам независимой аттестации годовые отметки</u>				Выставляется максимальный возможный балл
		менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%	
		0	5	12	17	

	<u>3) доля обучающихся (от выпускников 9 классов, изучавших у данного педагога элективный курс), выбравших профиль в соответствии с изучаемым элективным курсом</u>				Выставляется максимальный возможный балл	
	менее 30%	30%-49%	50-59%	60-70%	более 70%	
	0	3	5	12	17	
	<u>4) динамика качества знаний в течении текущего учебного года</u>				Выставляется максимальный возможный балл	
	1%	2-3%	4-5%	6-10%	более 10%	
	2	5	7	12	17	
	<u>5) доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам независимой аттестации обучающихся начальной школы</u>				Выставляется максимальный возможный балл	
	менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%		
	0	5	12	17		
	<u>6) доля обучающихся (от обучающихся пропускающих занятия) у данного педагога, пропускающих занятия по данному предмету по</u>				Выставляется максимальный возможный	

	<u>уважительной причине</u>				балл
	менее 80%	80-90%	90-100%	100%	
	0	5	10	17	

Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю):

4. Результативность неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам	Максимальный балл по критерию 4 - 16					
	<u>1) вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность</u>					Выставляется максимальный возможный балл
	2 вида деятельности	3 вида деятельности		4 и более видов деятельности		
	8	10		16		
	<u>2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах</u>					Выставляется максимальный возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
	0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
	<u>3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)</u>					Выставляется максимальный возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
	0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
	<u>4) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.)</u>					Выставляется максимальный возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
	0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
	<u>5) количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности</u>					Выставляется максимальный возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	

0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
<u>6) количество призовых при участии в спортивных состязаниях</u>					Выставляется максимальный возможный балл
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий (зональный, всероссийский)	
0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	

<u>7) сравнение количества школьников, занимающихся у данного педагога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2-6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе</u>					Выставляется максимальный возможный балл
количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе, но не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе	количество превышает средний показатель по данному направлению по школе		
6	12	12	16		
<u>8) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней</u>					Выставляется максимальный возможный балл
10-29%	30-39%	40-50%	более 50%		
5	8	12	16		
Один обучающийся учитывается 1 раз					
<u>9) Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями (доля обучающихся и их родителей, имеющих позитивные отзывы)</u>					Выставляется максимальный возможный балл
30-49%	50-69%	70-100%			
5	8	16			
<u>10) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне</u>					Выставляется максимальный возможный балл
менее 50%	50-79%	80-100%	отсутствие конфликтных		

				ситуаций	
	0	8	12	16	
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10, относящимся к конкретному предмету):					
5.	Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя	Максимальный балл по критерию 5 - 15			Выставляется максимальный возможный балл
		1) <u>доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя</u>			
		30-49%	50-69%	70-100%	
		5	8	15	

		<u>2) доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя</u>			Выставляется максимальный возможный балл
	30-49%	50-69%	70-100%		
	5	8	15		
	3) <u>доля общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса</u>				Выставляется максимальный возможный балл
	0	1%	3%	5%	более 10%
	0	2	5	10	15
	<u>4) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете</u>				Выставляется максимальный возможный балл
	увеличение		сохранение	снижение	
	0		3	15	
	<u>5) доля родителей участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах</u>				Выставляется максимальный возможный балл
	0	2%	3%	5%	10% и более
	0	2	5	10	15
	<u>6) доля обучающихся этого класса участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах</u>				Выставляется максимальный возможный балл
	менее 30%	30-49%	50-79%	80-100%	Призовое место в конкурсе «Лучший класс»
	0	2	5	10	15
	<u>7) наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям</u>				Выставляется максимальный возможный балл
	0	1 организация или коллектив		2 и более организаций, коллективов	
	0	10		15	
	0	1			
	<u>8) доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием</u>				Выставляется максимальный возможный балл

						балл
	менее 20%	20%-39%	40%-59%	60%-79%	80% и более	
	0	4	8	12	15	

	<u>9) доля учащихся класса, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) К5П9</u>					Выставляется максимальный возможный балл
--	--	--	--	--	--	--

менее 20%	20%-39%	40% - 59%	60%-79%	80% и более	
0	4	8	12	15	

	<u>10) доля учащихся класса, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, включая социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П10</u>					Выставляется максимальный возможный балл
--	---	--	--	--	--	--

менее 20%	20%- 39%	40%- 59%	60%-79%	80% и более	
0	4	8	12	15	

Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10):

6.	Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 6 - 16				
----	--	--------------------------------------	--	--	--	--

	<u>1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах</u>					Выставляется максимальный возможный балл
--	---	--	--	--	--	--

0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
0	3	7	12	16	

	<u>2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий</u>					Выставляется максимальный возможный балл
--	--	--	--	--	--	--

0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
0	3	7	12	16	

	<u>3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями</u>					Выставляется максимальный возможный балл
--	--	--	--	--	--	--

0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16	

	<u>4) наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Учитель – учителю», «Фестиваль достижений молодых специалистов», конкурсе лучших учителей в</u>					Выставляется максимальный возможный балл
--	--	--	--	--	--	--

рамках реализации ПНПО				
0	школьный	муниципальны й	регион альный	более высокий
0	3	7	12	16

Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4):

7. Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 7 - 5			
	<u>1) педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения</u>			Выставляется максимальный возможный балл
	школьной	муниципальной	регионально й	
	2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководител ь	
	<u>2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</u>			Выставляется максимальный возможный балл
	школьной	муниципальной	регионально й	
	2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководител ь	
	<u>3) педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества</u>			Выставляется максимальный возможный балл
	школьной	муниципальной	регионально й	
	2 – член 3 - руководитель	3 – член 4- руководитель	4 – член 5 - руководител ь	

Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3):

ИТОГО: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются)

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МОУ «СОШ № 23»
Вендаренко М.А. =
« 3 » 09 200 8 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «СОШ № 23»
= Егорова О.В. =
« 01 » 09 200 8 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Управляющего Совета
МОУ «СОШ № 23»
Перминова М.А. =
« 10 » 09 200 8 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда заместителей руководителя учреждения
и иных категорий педагогического персонала
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 23»
г. Энгельса Саратовской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя Учреждения и иных категорий педагогического персонала МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 23» г. Энгельса Саратовской области (далее – Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».

1.2. Настоящее Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя Учреждения и иных категорий педагогического персонала, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 23» г. Энгельса Саратовской области (далее – Учреждения) в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

1.3. Раздел V настоящего Положения включает в себя перечень критериев и показателей качества и результативности труда работников заместителей руководителя Учреждения и иных категорий педагогического персонала. Каждому критерию и показателю качества и результативности труда заместителей руководителя Учреждения и иных категорий педагогического персонала присваивается определённое максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов – 100. Учреждение может самостоятельно устанавливать количество баллов, не превышающее общую сумму баллов, установленную настоящим Положением.

1.4. Дополнение и изменение критериев и показателей качества и результативности труда заместителей руководителя Учреждения и иных категорий педагогического персонала относится к компетенции Учреждения. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.5. Расчёт размеров стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам полугодия.

II. Порядок стимулирования

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя Учреждения и иных категорий педагогического персонала осуществляется Управляющим советом Учреждения по представлению руководителя. Управляющий совет создаёт специальную комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда всех работников Учреждения, в которую входит руководитель Учреждения, представители Управляющего совета и профсоюзной организации. Решение комиссии носит рекомендательный характер.

2.2. Работники из числа заместителей руководителя Учреждения и иных категорий педагогического персонала Учреждения самостоятельно, один раз в определённый руководителем Учреждения отчётный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя, отвечающего за мониторинг качества и результативности деятельности педагогических работников, для проверки и уточнения.

2.3. Аналитическая информация, критерии и показатели качества и результативности труда работников из числа заместителей руководителя Учреждения и иных категорий педагогического персонала представляются на рассмотрение Управляющим советом 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

2.4. Стимулирование заместителей руководителя Учреждения и иных категорий педагогического персонала осуществляется по балльной системе с учётом утверждённых в локальном акте критериев и показателей качества и результативности труда вспомогательного персонала.

2.5. Размер стимулирующей выплаты конкретного работника из числа заместителей руководителя Учреждения и иных категорий педагогического персонала определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

III. Система оценки индивидуальных достижений вспомогательного педагогического персонала

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических работников являются:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценке предоставляемой информации.

3.2. Система оценки индивидуальных достижений заместителей руководителя Учреждения и иных категорий педагогических работников регламентируется следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации Учреждений;
- федеральные, региональные и муниципальные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- муниципальные правовые акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района;
- результаты мониторинговых исследований.

3.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

3.4. Структура оценки состоит из 4 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно перечню критериев и показателей качества и результативности труда работника из числа заместителей руководителя Учреждения и иных категорий педагогического персонала, указанных в разделе V настоящего Положения.

3.5. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

3.6. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне Учреждения осуществляется заместителем руководителя Учреждения.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

4.1. Расчёт размера стимулирующих выплат производится путём подсчёта баллов за отчётный период по каждому работнику из числа заместителей руководителя Учреждения и иных категорий педагогического персонала.

4.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, делится на общую сумму итоговых баллов всех работников Учреждения, что позволяет определить денежный вес каждого балла (в рублях).

4.3. Для расчёта размера стимулирующей выплаты каждому работнику из числа заместителей руководителя Учреждения и иных категорий педагогического персонала за период с сентября по декабрь текущего года денежный вес каждого балла (в рублях), рассчитанный в соответствии с пунктом 4.2. настоящего Положения умножается на сумму баллов каждого работника из числа заместителей руководителя Учреждения и иных категорий педагогического персонала.

4.4. Стимулирующая выплата производится равными долями ежемесячно с сентября по декабрь. Аналогично осуществляется расчёт с января по июнь.

V. Критерии и показатели качества и результативности труда иного педагогического персонала

№ п/п	Должность	Оценка критерия	Критерии				
1.	Преподаватель- организатор ОБЖ	Оценка	1. Обеспечение доступного качественного образования				
			1.1. Работа в проекте				
			100%	80%	60%	40%	20%
			10	8	6	4	2
			1.2. Участие в разработке документов для конкурсов				
			100%	80%	60%	40%	20%
			10	8	6	4	2
			1.3. Реализация программы патриотического воспитания				
			100%	80%	60%	40%	20%
			10	8	6	4	2
		Оценка	2. Позитивные результаты деятельности				
			2.1. Победители и призёры в военно-спортивных играх				
			100%	80%	60%	40%	20%
			10	8	6	4	2
			2.2. Победители и призёры в соревнованиях, конкурсах в рамках месячника по военно-патриотическому воспитанию				
			100%	80%	60%	40%	20%
			10	8	6	4	2
		Оценка	3. Обеспечение жизнедеятельности				
			3.1. Обеспечение безопасного пребывания обучающихся в школе				
			да		нет		
			5		0		
			3.2. Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности				
			да		нет		
			4		0		
			3.3. Своевременная и качественная сдача отчётов				
			100%	80%	60%	40%	20%
			10	8	6	4	2
		Оценка	4. Участие в методической работе				
	4.1. Зафиксированное участие в предметных декадах						
	100%	80%	60%	40%	20%		
	10	8	6	4	2		
	4.2. Зафиксированное участие в педсоветах, практических семинарах, конференциях						
	100%	80%	60%	40%	20%		
	10	8	6	4	2		
	4.3. Пополнение кабинета раздаточным, дидактическим, наглядным материалом						
	да		нет				

		1		0				
		4.4. Высокий уровень мероприятий, направленный на повышение качества патриотического воспитания						
		100%	80%	60%	40%	20%		
		10	8	6	4	2		
2.	Социальный педагог	Оценка	1. Позитивные результаты деятельности					
			1.1. Отсутствие правонарушений, совершённых учащимися					
			нет правонарушений		есть правонарушения			
			15		0			
			1.2. Отсутствие или уменьшение количества обучающихся, оставленных на повторный год обучения					
			нет		уменьшение		есть	
			5		2		0	
			1.3. Охват внеучебной деятельностью несовершеннолетних детей асоциального поведения					
			100%		80%	60%	40%	20%
			10		8	6	4	2
			1.4. Отсутствие или снижение количества обучающихся, систематически пропускающих занятия					
			100%		80%	60%	40%	20%
			10		8	6	4	2
			1.5. Охват обучающихся асоциального поведения и детей из социально незащищённых категорий горячим питанием по месту учёбы					
			100%		80%	60%	40%	20%
			10		8	6	4	2
			1.6. Работа по трудоустройству, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями обучающихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей					
			100%		80%	60%	40%	20%
			5		4	3	2	1
			1.7. Оказание помощи обучающимся из малообеспеченных семей, обучающимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, а также попавшим в экстремальные ситуации					
			100%		80%	60%	40%	20%
			5		4	3	2	1
			Оценка		2. Участие в методической работе			
		2.1. Разработка программ элективных курсов						
		да		нет				
		5		0				
		2.2. Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педчтениях						
		да		нет				
		5		0				
		2.3. Участие в организации и проведении родительских собраний						
		да		нет				
		5		0				
		2.4. Руководство методическим объединением						
		да		нет				

			5		0	
		Оценка	3. Признание высокого профессионализма			
			3.1. Наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений на неправомерные действия соцпедагога			
			положительные отзывы, отсутствие жалоб	жалобы		
			10	0		
		Оценка	4. Взаимодействие с субъектами профилактики			
			4.1. Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями			
			100%	80%	60%	
			10	8	6	
				40%	20%	
				4	2	
3.	Воспитатель в группе продлённого дня	Оценка	1. Позитивные результаты деятельности			
			1.1. Наличие/отсутствие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство			
			наличие	отсутствие		
			10	0		
			1.2. Использование нестандартных форм проведения занятий в группе продлённого дня			
			да	нет		
			10	0		
			1.3. Участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий			
			да	нет		
			2	0		
			1.4. Использование современных педагогических технологий			
			да	нет		
			10	0		
			1.5. Положительная динамика уровня сформированности учебных умений и навыков (не менее чем у 80% обучающихся)			
			100%	80%	60%	40%
			10	8	6	4
					20%	2
			Оценка	2. Работа по сохранению и укреплению здоровья обучающихся		
				2.1. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка обучающимися группы продлённого дня		
				да	нет	
			2	0		
		2.2. Отсутствие случаев травматизма				
		да	нет			
		2	0			
		2.3. Применение здоровьесберегающих технологий				
		да	нет			
		2	0			
		2.4. Вовлечение обучающихся в кружковую работу				
		100%	80%	60%	40%	
		10	8	6	4	
				20%	2	

		Оценка	3. Участие в методической работе				
			3.1. Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях				
			100%	80%	60%	40%	20%
			10	8	6	4	2
			3.2. Руководство методическим объединением				
			да		нет		
			5		0		
			3.3. Участие в организации и проведении родительских собраний				
			100%	80%	60%	40%	20%
			5	4	3	2	1
			3.4. Наличие/отсутствие документации по установленной форме				
			да		нет		
			3		0		
			3.5. Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства				
			да		нет		
			5		0		
			3.6. Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы				
			да		нет		
			5		0		
			3.7. Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, педагогических чтениях				
			да		нет		
			5		0		
		Оценка	4. Наполняемость и посещаемость группы продлённого дня				
			4.1. Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя				
			да		нет		
			2		0		
			4.2. Сохранение психологического климата в группе продлённого дня				
			да		нет		
			2		0		
4.	Старшая вожатая	Оценка	1. Позитивные результаты деятельности				
			1.1. Наличие детской организации				
			да		нет		
			2		0		
			1.2. Работа в проектной деятельности				
			100%	80%	60%	40%	20%
			10	8	6	4	2
			1.3. Проведение культурных массовых мероприятий				
			да		нет		
			2		0		
			1.4. Организация работы школьной редакции газеты				

		100%	80%	60%	40%	20%
		10	8	6	4	2
		1.5. Организация работы со школьным парламентом				
		да		нет		
		3		0		
		1.6. Организация работы с детской организацией «Парус»				
		да		нет		
		3		0		
Оценка		2. Участие в методической работе				
		2.1. Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, Форумах, педчтениях				
		100%	80%	60%	40%	20%
		5	4	3	2	1
		2.2. Разработка программ кружков				
		да		нет		
		10		0		
		2.3. Обобщение передового педагогического опыта				
		да		нет		
		10		0		
		2.4. Руководство методическим объединением				
		да		нет		
		5		0		
Оценка		3. Работа в социуме				
		3.1. Инновационная деятельность (проведение социальных игр)				
		да		нет		
		5		0		
		3.2. Организация работы с детскими дошкольными учреждениями				
		да		нет		
		5		0		
		3.3. Проведение мероприятий по благоустройству городка				
		да		нет		
		10		0		
Оценка		4. Работа с родителями				
		4.1. Проведение совместных культурно-массовых мероприятий (с родителями)				
		да		нет		
		10		0		
		4.2. Участие в родительских собраниях				
		да		нет		
		10		0		