

Муниципальное общеобразовательное учреждение лицей №22

Приказ

От 20.07.2010 г.

№118-О

О переходе на новую методику расчета оплаты труда.

В соответствии с постановлением Главы Администрации города Иванова «О внесении изменений и дополнений в постановление Главы города Иваново от 30.06.2008 №1989» №1379 от 16.07.2010

ПРИКАЗЫВАЮ:

1 Ввести модельную методику расчета оплаты труда сотрудников МОУ лицей №22 с 01.09.2010 г.

2 Зам. директора по УВР И.В. Рожковой в рамках перехода на новую систему оплаты труда подготовить изменения в тексты локальных нормативных актов:

- Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения лицей №22;
- Положение о стимулирующих выплатах к должностным окладам работников Муниципального общеобразовательного учреждения лицей №22.

3 Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.



Директор МОУ лицей №22

В.М. Самсоныя

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Управляющего совета
_____ Е.Л.Пшеничная

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОУ лицея № 22
_____ В.М.Самсонов

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников МОУ лицея № 22

На 01 сентября 2010 г.

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение составлено в соответствии с Постановлением Главы города Иванова от 30.06.2008 г. № 1989 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования»
- 1.2. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников МОУ лицея № 22, реализации образовательных программ начального, основного общего и среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.

2. Формирование фонда оплаты труда лицея

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда работников лицея осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год в соответствии с поправочным коэффициентом и количеством учащихся на начало учебного года по состоянию на 5 сентября года, предшествующего планируемому по данным отчета ОШ-1 по ступеням образования и видам классов. Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной системе лицея.
- 2.2. Лицей самостоятельно определяет долю расходов:
 - на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
 - на заработную плату работников лицея (далее - ФОТ_{оу})

3. Распределение фонда оплаты труда лицея.

- 3.1. Фонд оплаты труда лицея состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}). $ФОТ_{оу} = ФОТ_{б} + ФОТ_{ст}$. ФОТ_б – 80 %, ФОТ_{ст}. – 20 %
- 3.2. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату и складывается из:
 $ФОТ_{б} = ФОТ_{уп} + ФОТ_{пп}$, где
ФОТ_{уп} - ФОТ для управленческого персонала, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала определяется приказом директора в процентном соотношении.
ФОТ_{пп} - ФОТ для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, определяется приказом директора в процентном соотношении.

1. педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя) – 67 %;
2. административно-управленческого аппарата, учебно-вспомогательного персонала (воспитатель ГПД, социальный педагог, библиотекарь, бухгалтер, кассир, секретарь, лаборанты, педагог-психолог и пр.); младшего обслуживающего персонала (рабочие по обслуживанию здания, уборщики служебных помещений, дворник, гардеробщица и пр.) – 33 %

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в лицее.

- 4.1. Базовая часть ФОТ для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп) состоит из общей части (ФОТо) – 75,5 % и специальной части (ФОТс) – 24,5%, доля которой устанавливается директором самостоятельно.
- 4.2. Общая и специальная части ФОТпп распределяются, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося.
- 4.3. Общая часть ФОТ 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.
- 4.4. Аудиторная занятость включает проведение уроков и спецкурсов в рамках часов в соответствии со школьным учебным планом.

Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс складывается из:

$$O = \text{Стп} \times Y \times \text{Чоз} \times A + \text{Днз}, \text{ где}$$

O - оклад учителя;

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

Y - количество обучающихся в каждом классе;

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

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

Высшая категория - 1,15

Первая категория - 1,11

Вторая категория - 1,05

Молодой специалист – 1,05

Без категории - 1,0

Днз - доплата за неаудиторную занятость.

Если учитель ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету и классу.

- 4.5. Неаудиторная занятость (оплата в суммовом выражении) включает:
- руководство методическим объединением
оплата производится в суммовом выражении на основании приказа директора;
 - классное руководство:
оплата производится в суммовом выражении согласно приказа директора;
 - за работу с сайтом лицея
 - за работу по озеленению пришкольного участка
 - за обеспечение базы данных «ХроноГраф. Школа 2.5»
 - за работу по информатизации лицея
 - за внеклассную работу физкультуре

Общая часть ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей:

ФОТаэ - составляет 85,5%;

ФОТнэ - составляет 14,5%.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогических работников за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа» - это стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом лицея.

- 4.6. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется в соответствии с Постановлением Главы города Иванова № 1989 от 36.06.2008 г. по формуле:

$$\text{ФОТаэ} \times 34$$

Стп $\frac{\text{кол-во уч-ся в классе} \times \text{нед. нагрузка}}{52}$

4.7. Учебный план разрабатывается лицеем самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом и СанПиНом, и должна обеспечивать в полном объеме реализацию федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

4.8. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала (ФОТс) включает в себя:

- повышающие коэффициенты - за проверку тетрадей по русскому языку - коэф. 1,15;

по математике - коэф. 1,10;

по ин. языку - коэф. 1,1;

по черчению - коэф. 1,1;

в нач. школе - коэф. 1,10;

- повышающий коэффициент - за обучение на дому - 25,0

- доплаты за наличие почетного звания - «Заслуженный учитель РФ» - 1,2;

- нагрудный знак «Отличник просвещения РФ»,

«Почетный работник образования РФ», «Почетный работник физической культуры» - 1,1;

- за звание «Кандидат наук» - 1,1;

- повышающий коэффициент деления классов на группы при обучении отдельным предметам (ин. язык, технология, физкультуры, информатики и др.согласно учебного плана)

1,0- класс не делится

1,25- учитель работает с одной группой от 17 человек

1,5- учитель работает с одной группой от 14 до 16 человек

1,75- учитель работает с одной группой до 13 человек

- компенсационные выплаты -

за вредные условия по предмету «информатика» на каждом уроке - коэф. 1.12;

за вредные условия по предмету « химия» исходя из нагрузки 8%

5. Штатные сотрудники

5.1 Базовая часть ФОТ уп состоит из общей части - 97,0 % и специальной -3,0 %

Общая часть рассчитывается согласно ставкам штатного расписания.

5.2 Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера производится согласно постановлений Главы города Иванова № 1989 от 30.06.2008 и № 3561 от 21.11.2008.

5.3 Заработная плата директора лицея устанавливается управлением образования администрации города в соответствии с трудовым договором.

Заработная плата заместителей директора по УВР и ВР, заместителя по АХР, главного бухгалтера устанавливается в размере от 70 до 90% базовой зарплаты директора и определяется приказом по лицее.

5.3 Расчет заработной платы учебно- вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала производится согласно постановления главы города Иванова № 3989 от 31.12.2008

5.4 Специальная часть включает-

- доплаты за наличие почетного звания - «Заслуженный учитель РФ» - 1,2;

- нагрудный знак «Отличник просвещения РФ»,

«Почетный работник образования РФ», «Почетный работник физической культуры» - 1,1;

- за звание «Кандидат наук» - 1,1;

- компенсационные выплаты (фиксированная сумма)

6.В случае экономии ФОТс лицей имеет право перераспределить неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты согласно решению Управляющего Совета.

7.Расчет по оплате замещенных уроков учителей, находящихся на больничном листе, на курсах повышения квалификации и т.п. производится:

- исходя из стоимости ученико-часа в соответствии с квалификацией учителя и количеством детей, присутствовавших на замещенном уроке:

$$СТ зу = Стп \times У \times А \times 1 \text{ час}$$

Стуз - стоимость замещенного урока;

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

У - количество учащихся равно 25 (константа)

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

8. При приеме на работу учителей в период с 01 июня по 31

августа включительно, считать им заработную плату

согласно формулы:

$$\text{Зпл уч.} = Стп \times У \times А \times Н \times 4 \text{ недели}$$

Стп - расчетная стоимость ученико-часа на настоящее время (руб/уч-час);

У - количество учащихся равно 25 (константа)

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

Н- недельная нагрузка на 1 ставку согласно звена (начальное звено 18 часов, среднее истаршее 20 часов)

9. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

10. Порядок распределения фонда экономии заработной платы.

Из фонда экономии заработной платы (ФЭЗП) могут выплачиваться: различные премии, доплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности и прочее.

Выплачивать из ФЭЗП материальную помощь в следующих случаях: смерть близких родственников, тяжелое материальное положение и прочее – по заявлению работника.

СОГЛАСОВАНО:
Управляющий совет:
_____ (Е.Л.Пшеничная)

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МОУ лицей №22
_____ В.М.Самсоная

Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального общеобразовательного учреждения лицей № 22.

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Главы города Иванова от 30.06.2008г.№1989 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования», Постановлением Главы города Иванова от 31.12.2008 г. № 3989 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Иванова» и устанавливает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников Муниципального общеобразовательного учреждения лице № 22.

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников лицея в зависимости от результатов труда, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении задач по обучению и воспитанию обучающихся лицея, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей всеми категориями работников лицея.
- 1.2. «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального общеобразовательного учреждения лицей № 22» является локальным актом к коллективному договору МОУ лицей № 22, регламентирующему основания для премирования и размеры стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения.
- 1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам лицея производятся за счет средств фонда стимулирования.
- 1.4. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер.

2. Условия стимулирования.

- 2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности педагогов и других работников лицея.

3. Критериальные показатели для выплат стимулирующего характера.

- 3.1. Выплаты стимулирующего характера педагогическому работнику за качество производятся в соответствии с «Критериями оценки деятельности педагога для определения стимулирующей надбавки в новой системе оплаты труда» (приложение)
- 3.2. Выплаты за интенсивность работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

4. Порядок определения стимулирующих выплат.

- 4.1. Заместители директора дважды в течение года (декабрь, июнь) или по запросу директора представляют для согласования в Управляющий совет лицея № 22 итоговые материалы проведения мониторинга профессиональной деятельности педагогов и других работников лицея.
- 4.2. Согласованные с Управляющим советом итоговые материалы направляются директору, который принимает решение об установлении стимулирующих выплат работникам.
- 4.3. В целях соблюдения прозрачности и демократичности процедуры общественного мониторинга качества работы педагогов каждому педагогу предоставляется право оценить результативность своей профессиональной деятельности на основе документов и в соответствии с «Критериями оценки деятельности педагога для определения стимулирующих выплат в МОУ лицей № 22».

4.4. В связи с изменениями, происходящими в учебно – воспитательном процессе лицея, «Критерии оценки деятельности педагога для определения стимулирующих выплат в МОУ лицей № 22» один раз в полугодие могут корректироваться, изменяться. Предложения по изменению критериев вносит координационно – методический совет, предъявляя обоснование, педагогический совет рассматривает, согласует с Управляющим советом лицея. Директор утверждает.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных коллективным договором.

Устанавливаются следующие виды выплат за качество выполняемых работ:

- Выплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной, приносящей доход деятельности;
- За оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- Персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;
- Премииальные выплаты по итогам работы: премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год; премия за образцовое качество выполняемых работ; премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.6. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты согласовывается с Управляющим советом лицея и утверждаются директором лицея.

4.7. При премировании учитывается:

- Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде времени;
- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью лицея;
- Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности лицея;
- Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- Участие в течение соответствующего периода времени в выполнении важных работ и мероприятий;
- Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной, бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.