

Управление образования администрации г. Иванова  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №20**

---

пр. Строителей, д. 94 «А», г. Иваново, 153040

тел.: (4932) 56-37-30, 56-37-20

E-mail: [school20@ivedu.ru](mailto:school20@ivedu.ru)

**П Р И К А З**

от 09 августа 2010г.

№ 71-О

о переходе на новую систему оплаты труда  
(модельная методика).

В целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии их творческой активности и инициативы и в соответствии с Постановлением Главы города Иванова от 30.06.2008 \_\_\_ № 1989 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования», с Постановлением Главы администрации города Иванова «О внесении изменений и дополнений в постановление Главы города Иванова от 30.06.2008 № 1989, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Перейти на новую систему оплаты труда с 01.09.2010 г.
2. Тарификационной комиссии произвести проверку личных дел работников, документов об образовании, присвоении категорий.
3. Утвердить план мероприятий по переходу на НСОТ.
4. Ввести в действие Положение о новой системе оплаты труда работников МОУ СОШ №20 с 01.09.2010г.
5. При распределении стимулирующей части пользоваться Положением «О стимулирующих выплатах сотрудникам МОУ СОШ №20» от 01.01.2009г.
6. Председателю ПК Мажуге И.И. внести изменения в Коллективный договор.
7. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор школы:

Е.А. Горюнова

СОГЛАСОВАНО  
на заседании педагогического  
совета МОУСОШ №20  
протокол №1 от 31 августа 2010г.  
Согласовано на заседании  
Управляющего совета  
протокол №1 от 31 августа 2010г.

УТВЕРЖДАЮ  
директор МОУСОШ № 20  
\_\_\_\_\_ Е.А. Горюнова  
Приказ №93-О от 01 сентября 2010г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### Об оплате труда работников МОУСОШ №20 г. Иванова

#### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение составлено в соответствии с Постановлением главы города Иванова от 30.06.08 № 1989 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования», с Постановлением Главы администрации города Иванова «О внесении изменений и дополнений в постановление Главы города Иванова от 30.06.2008 № 1989»,
- 1.2. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников МОУСОШ №20, реализации образовательных программ начального, основного общего и среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.

#### 2. Формирование фонда оплаты труда работников школы

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда 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 школы.
- 2.2. Школа самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и доведенном до общеобразовательного учреждения, долю:
  - на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
  - на заработную плату работников школы (далее – ФОТ<sub>оу</sub>)

#### 3. Распределение фонда оплаты труда школы

- 3.1. Фонд оплаты труда школы состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>).  
$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$
  
Определить значение ФОТ<sub>б</sub> – 80%, ФОТ<sub>ст</sub> – 20%.
- 3.2. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату:
  1. педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели) – 70%
  2. административно-управленческого аппарата, учебно-вспомогательного (воспитатели ГПД, психолог, социальный педагог, библиотекарь, секретарь, лаборанты), младшего обслуживающего (рабочие по обслуживанию здания, уборщики служебных помещений, дворники) персонал школы - 30%

и складывается из:

$ФОТб = ФОТуп + ФОТпп$ , где

ФОТ уп – ФОТ для управленческого персонала, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала определяется приказом директора в процентном соотношении.

ФОТпп – ФОТ для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс определяется приказом директора в процентном соотношении.

#### 4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в школе

- 4.1. Базовая часть ФОТ для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп состоит из общей части (ФОТ о) – 70% и специальной части (ФОТс) – 30%, 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.
- 4.5. Неаудиторная занятость включает:
  - руководство Методическим объединением – 700 рублей в месяц;
  - классное руководство - 1-11 классы– 600 рублей;
  - подготовка детей к спортивным соревнованиям – 1000 рублей;
  - руководство школьным музеем – 1000 рублей;
  - создание и поддержка школьного сайта – 1000 рублей;
  - оформление протоколов педагогических советов – 300 рублей;
  - организатору ОБЖ – 500 рублей.

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

ФОТаз – составляет 87%

ФОТнз – составляет 13%

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

- 4.6. Стоимость 1 ученика-часа (руб/ученико-час) определяется в соответствии с

Постановление главы города по формуле:  $ФОТаз \times 34$

Стп-----

(кол-во уч-ся в классе x нед. нагрузку) x 52

- 4.7. Учебный план разрабатывается школой 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 следующие:
  - за проверку тетрадей – коэф. 1,15 – по русскому языку (1, 5-9 классы), математике (1, 5-11 классы), литературе (10-11 классы);

коэф. 1,10 – по биологии, химии, физике, истории, географии, русскому языку (2-4, 10-11 классы), математике (2-4 классы), иностранному языку (2-11 классы);

коэф. 1,05 – по информатике (2-9 классы).  
литературе (5-9 классы).

- повышающей коэффициент за звание «Заслуженный учитель РФ» - 1,2
- повышающий коэффициент за нагрудный знак «Отличник просвещения», «Почетный работник образования», «Почетный работник физической культуры» - 1.1;
- за наличие у педагогов квалификационной категории – коэф. 1,15 – высшая;
  - коэф. 1,10 – первая;
  - коэф. 1,05 – вторая.
- за заведование кабинетом (физика, химия, информатика) – коэф. 1,10;
- за кабинетами технологии (столярная мастерская) - коэф. 1,2;  
(швейной мастерской) – коэф. 1,2
- заведование учебным кабинетом с имеющейся техникой – коэф. 1,05;
- деление на группы классов на уроках ин.языка, технологии, физкультуры, информатики, ИГЗ, факультативов, элективных курсов
  - коэф. 1,90 – группа до 9 человек;
  - коэф. 1,75 – группа 10-13 человек;
  - коэф. 1,50 – группа 14-16 человек;
  - коэф. 1,25 – группа от 17 человек.
- обучение больных детей на дому – коэф. 25; с проверкой тетрадей – коэф. 25,05
- за вредные условия - в каб. информатики, химии – коэф. 1.12;
- за работу с хлором – 1,10.

#### 4.9. Компенсационные выплаты:

4.9.1. для МОП (рабочий по обслуживанию здания, уборщица гардеробщица, дворники) имеют фиксированный характер:

- вредные условия труда – 1,10
- интенсивный характер труда.

4.9.2. для АХП (секретарь, психолог, социальный педагог, библиотекарь) имеют фиксированный характер труда:

- вредные условия труда – 600 рублей.
- интенсивный характер труда.

4.10. В соответствии с пунктом 4.7. Постановления главы города Иванова «О введении новой системы оплаты труда» значение повышающего коэффициента устанавливается 1.0 для всех без исключения предметов.

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

4.12. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющим учебным процесс складывается из

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

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;

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.

4.13. Тарификация рабочих, работников МОП и учебно-вспомогательного персонала школы (до введения базовых ставок заработной платы составляющих профессиональных групп работников) осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений г. Иванова, утвержденной в установленном порядке.

4.14. 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, присутствовавшим на замещенном уроке:

$$\circ \text{ СТ зу} = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{А} \times \text{П}$$

(Стуз – стоимость замещенного урока;

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

У – количество учащихся, присутствовавших на уроке;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

П – повышающий коэффициент за нагрудный знак и Почетное звание).

4.15. Расчет по оплате замены воспитателя ГПД учителем производится следующим образом:

$$\text{СТз} = \frac{\text{Бст}}{\text{Д/мес}} \times \text{Пд}$$

(СТз - стоимость замены;

Д/мес – количество рабочих дней в месяце;

Пд – проработанные на замене дни

## 5. Расчет заработной платы директора и заместителей директора

5.1. Зарплата директора школы устанавливается управлением образования администрации города в соответствии с трудовым договором, на основании Постановления главы города.

5.2. Зарплата заместителей директора по УВР и ВР, заместителя по АХР, главного бухгалтера устанавливается в размере от 65 до 90% базовой зарплаты директора и определяется приказом по школе.

## 6. Распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

6.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются коллегиально с учетом мнения профкома и утверждаются Управляющим Советом школы по предоставлению директора.

6.2. Директор школы представляет в Управляющий Совет аналитическую информацию о показателях деятельности работника, являющихся основанием для их премирования.

6.3. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются «Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МОУСОШ № 20».

## 7. Гарантии по оплате труда

7.1. Базовая заработная плата работников школы не может быть ниже установленной тарификацией базовой заработной платы по ЕТС на предстоящий учебный год.

7.2. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда оказывается ниже установленного по тарификации в

соответствии с ЕТС и минимального размера оплаты труда, работнику выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

Согласовано  
Председатель профсоюзного комитета  
И.И. Мажуга \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200 г.

Согласовано на заседании  
Управляющего совета  
Протокол №1 от 31 августа 2010г.

Утверждаю  
Директор МОУ СОШ № 20  
Е.А. Горюнова \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ о стимулирующих выплатах сотрудникам МОУ СОШ № 20**

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 № 20.

### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения 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. Руководствуясь основаниями для начисления стимулирующих выплат администрация совместно с методическим советом учреждения, представителями Управляющего совета разрабатывает критерии и показатели для определения уровня качества работников.

<b>Наименование должности</b>	<b>Основание премирования</b>
Педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебно-воспитательный процесс	- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; - подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня; - участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углублённого и расширенного

	<p>изучения предметов;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение уроков высокого качества;</li> <li>- подготовка и проведение внеклассных мероприятий по предмету, применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий;</li> <li>- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;</li> <li>- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);</li> <li>- повышение квалификации за отчётный период;</li> <li>- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.);</li> <li>- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;</li> <li>- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;</li> <li>- снижение количества учащихся, стоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних;</li> <li>- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;</li> <li>- снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;</li> <li>- образцовое содержание кабинета;</li> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)</li> </ul>
<p>Заместители директоров по УВР, ВР</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация предпрофильного и профильного обучения;</li> <li>- выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;</li> <li>- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;</li> <li>- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно- воспитательного процесса;</li> <li>- высокий уровень организации методической и опытно-экспериментальной работы;</li> <li>- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);</li> <li>- сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;</li> <li>- высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;</li> <li>- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.</li> </ul>
<p>Заместитель директора по АХЧ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;</li> <li>- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;</li> <li>- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.</li> </ul>
<p>Педагог-психолог,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- результативность коррекционно-развивающей работы с</li> </ul>

социальный педагог, учитель-логопед	учащимися; - своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.
Библиотекарь	- высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения как формы культурного досуга; - участие в общешкольных и муниципальных мероприятиях; - оформление тематических выставок; - выполнение плана работы библиотекаря.
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	- проведение генеральных уборок; - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений; - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - своевременное освобождение территории школьного двора от мусора, проявление инициативы по улучшению содержания школьного двора; - выполнение мелких ремонтных работ

### **3. Виды выплат стимулирующего характера.**

3.1. Система выплат стимулирующего характера работников включает в себя:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- Выплаты за качество выполняемых работ.
- Премияльные выплаты по итогам работы.
- Поощрительные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами.

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

а) выплата за квалификационную категорию работника:  
высшая категория – 10%;

б) выплата за почетное звание – 20%;

в) выплата за ведомственный нагрудный знак – 10%;

г) выплата за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности – 10%.

При наличии у работника одного из двух оснований для выплаты, указанных в подпунктах б) и в), повышение должностных окладов производится по одному из предусмотренных оснований, имеющих наибольшую оценку.

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

3.4. Премияльные выплаты могут быть произведены по итогам работы: за месяц, квартал, 9 месяцев, год с учетом эффективности и результативности деятельности образовательного учреждения в соответствующий период.

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

4.1. Распределение стимулирующих выплат с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы осуществляется один раз в полугодие комиссией по премированию.

4.2. Размер стимулирующих выплат устанавливается на основании информации о показателях деятельности, представленных каждым работником.

4.3. Методические объединения два раза в год на 1 сентября и на 1 февраля определяют успешность работы педагога по утверждённым критериям и показателям и выносят обсуждение результатов на методический совет.

4.4. Методический совет представляет администрации школы результаты работы учителей за прошедший период, при необходимости вносит в неё изменения, которые доводятся до сведения педагогов. Администрация школы рассчитывает цену 1 балла и определяет размер стимулирующей выплаты педагогическим работникам.

4.5. Директор школы представляет в Управляющий совет учреждения информацию о деятельности работников и на основании решения Управляющего совета издаёт приказ о размере стимулирующей выплаты работникам на предстоящий период.