

Приказ

От 31.08.2010

№ 185-А

«О переходе на новую систему оплаты труда»

В соответствии с Постановлением Администрации города Иванова от 16.07.2010. № 1379 « О внесении изменений и дополнений в постановление Главы города Иванова от 30.06. 2008 №1989»

приказываю:

1.Перейти на новую систему оплаты труда работников школы в рамках комплексного проекта модернизации образования» с 01.09.2010.

2.Утвердить и ввести в действие с 01.09.2010

Положение об оплате труда работников МУ СОШ № 19

Директор школы

В.В. Авцина

Согласовано:  
Председатель Управляющего совета  
\_\_\_\_\_ Е.А.Тюрина  
Протокол № 3 от 23.08. 2010

Утверждаю:  
Директор МУ СОШ № 19  
\_\_\_\_\_ В.В.Авцина  
Приказ № 185-А от 31.08. 2010.

## ПОЛОЖЕНИЕ Об оплате труда работников МУ СОШ № 19

### 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».
- 1.2. Настоящее Положение определяет общее требование к системе оплаты труда работников МУ СОШ № 19 , реализующего образовательные программы начального, основного общего и среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.

### 2. Формирование фонда оплаты труда МУ СОШ № 19.

- 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 гимназии.
- 2.2. Школа самостоятельно определяет долю расходов:
  - на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
  - на заработную плату работников гимназии (далее – ФОТоу)

### 3. Распределение фонда оплаты труда МУ СОШ № 19 .

- 3.1. Фонд оплаты труда школы состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).  
$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

Определить значение ФОТб – 80%, ФОТст – 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, бухгалтеры, секретарь, лаборанты), младшего обслуживающего (рабочие по обслуживанию здания, уборщики служебных помещений, дворники) персонал школы - 30%  
и складывается из:  
$$\text{ФОТб} = \text{ФОТуп} + \text{ФОТшп}, \text{ где}$$

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 школе.

- 4.1. Базовая часть ФОТ для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп состоит из общей части (ФОТ о) – 75% и специальной части (ФОТс) – 25%, 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 следующие виды доплат:
  - руководство методическим объединением – 500 рублей в месяц;
  - методическое сопровождение скк - 300 рублей
  - осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися в 1-11 кл. – 600 рублей
  - подготовка детей к спортивным соревнованиям, проведение спортивных секций – 950 рублей
  - руководство ШИК, подготовка и проведение с учащимися интеллектуальных игр - 600 рублей
  - педагогическое руководство ШТВ, подготовка с учащимися телепередач о школьной жизни - 450 рублей
  - педагогическое руководство газетой «Экстра-19», подготовка с учащимися материалов для выпуска номеров газеты - 450 рублей
  - руководство вокальной студией «ШАНС» - 900 рублей
  - психологическое сопровождение адаптации учащихся 1, 5, 10 классов – 400 рублей
  - педагогическое сопровождение учащихся специальных коррекционных классов на 2 ступени обучения – от 200 до 300 рублей
  - подготовка социально незащищенных учащихся к участию в социальных проектах, организация консультативной помощи родителям и законным представителям. частичное выполнение функций социального педагога – от 1000 до 2000 рублей
  - руководство студией «Фитодизайн», уход за цветами - 900 рублей
  - методическое обеспечение работы муниципальной опорной площадки – от 1000 до 1700 рублей
  - организация работы с одаренными детьми - от 500 до 700 рублей
  - организация работы учащихся по обновлению и поддержке школьного сайта – от 1000 до 1700 рублей
  - методическое обеспечение внедрения и поддержки программного комплекса «Хронограф» от 500 рублей до 700 рублей
  - организация общественно полезного труда учащихся на пришкольном участке - 200 рублей
  - организация общественно полезного труда учащихся по разбивке клумб, выращиванию и высадке цветов - 200 рублей

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

ФОТ<sub>а</sub>з ( аудиторная занятость) – составляет 85%

ФОТ<sub>н</sub>з ( неаудиторная занятость) – составляет 15%

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 школы.

4.6. Стоимость 1 ученика-часа (руб/ученико-час) определяется в соответствии с Постановлением главы города по формуле:

$$\text{Стп} \text{-----} \text{-----}$$

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

Для определения оплаты месячной нагрузки педагога устанавливаются коэффициенты: при 1 часе в неделю - 4,2, при 2 часах в неделю - 8,4, при 3 часах в неделю – 12,6, при 4 часах в неделю - 16,8, при 5 часах в неделю – 21, при 6 часах в неделю – 25,2.

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 (ФОТ<sub>с</sub>) включает в себя следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за звание «Заслуженный учитель РФ» - 1,2
- повышающий коэффициент за нагрудный знак «Отличник просвещения», «Почетный работник образования», «Почетный работник физической культуры» - 1.1;
- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета: русский язык и литература, математика в 5-11 классах, 1 класс для учителей начальной школы предметов инвариантной части учебного плана – 1,15; иностранный язык во 2-11 классах, 2-4 классы для учителей начальных классов предметов инвариантной части учебного плана -1,1;  
информатика (подготовка в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, вредные условия) – 1,12; химия (подготовка в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, вредные условия) – 1,15; физика (подготовка в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов) – 1, 1; технология, обслуживающий труд (девочки)- 1,15; технология (мальчики) - 1,3;
- повышающий коэффициент за дополнительную нагрузку педагога, связанную с необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования: физика – 1,15, химия – 1,2, информатика – 1,12
- повышающий коэффициент за деление на группы классов на уроках иностранного языка, технологии, физкультуры, информатики – 1,7;
- повышающий коэффициент за ведение учебных занятий в скк - 1,7
- повышающий коэффициент за ведение уроков в скк с наполняемостью менее 10 человек с недельной нагрузкой не менее 4 часа – 2;
- повышающий коэффициент за деление на группы при проведении индивидуально групповых занятий – 1,25;
- повышающий коэффициент за деление на группы при проведении элективных курсов в 10-11 кл. – 1,7

- повышающий коэффициент за обучение больных детей на дому – 20;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию  
2 категория - 1,05  
1 категория - 1.10  
высшая категория – 1,15

#### 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, логопед, социальный педагог, библиотекарь) имеют фиксированный характер труда:

- вредные условия труда;
- 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 осуществляющего учебный процесс, складывается из

$$O = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{Чоз} \times \text{А} + \text{Днз}$$

O – оклад учителя

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

У – количество обучающихся в каждом классе

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

А – 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 соответствующих 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, присутствовавших на замещенном уроке:

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

(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. Заработная плата директора школы устанавливается управлением образования администрации города в соответствии с трудовым договором, на основании Постановления главы города.
- 5.2. Заработная плата заместителей директора по УВР и ВР, заместителя по АХР устанавливается в размере от 60 до 90% базовой зарплаты директора и определяется приказом по школе.

#### 6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.

- 6.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются коллегиально с учетом мнения Совета работников учреждения и утверждаются Комиссией по премированию, созданной соответствующим приказом, по представлению директора.
- 6.2. Директор школы представляет в Комиссию по премированию аналитическую информацию о показателях деятельности работника, являющихся основанием для их премирования.
- 6.3. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части оплаты труда работников МУ СОШ № 19» и выплачиваются ежемесячно.

#### 7. Гарантии по оплате труда.

- 7.1. Базовая заработная плата работников школы не может быть ниже установленной тарификацией базовой заработной платы 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 Федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

ПРИНЯТО:  
Педагогический совет ( протокол № 5 от 15.01.09)  
СОГЛАСОВАНО:  
Управляющий совет муниципального  
учреждения средней общеобразовательной  
школы № 19 (протокол от 26.01.2009 № 2)

ВВЕДЕНО в действие:  
приказ № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Директор МУ СОШ № 19  
\_\_\_\_\_ В. В. Авцина

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о стимулирующих выплатах к должностным окладам работников муниципального учреждения средней общеобразовательной школы № 19.**

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 работников образовательного учреждения.

#### **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 работникам производятся за счет средств фонда стимулирования работников образовательного учреждения, зарезервированных в смете образовательного учреждения.

1.3. Размер части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование работников, устанавливается МУ СОШ № 19 в размере не более 20% фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

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

#### **2. Условия стимулирования.**

2.1. Выплаты стимулирующего характера работнику 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.

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

3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает:

- выплаты за качество выполняемых работ,
- премиальные выплаты.

3.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, указанных в приложении к настоящему Положению.

3.3. Премииальные выплаты могут быть произведены по итогам работы: за месяц, квартал, 9 месяцев, год с учетом эффективности и результативности деятельности работника в соответствующий период.

3.4. Работникам МУ СОШ № 19, имеющим научные степени и почетные звания, из фонда стимулирования труда школы выплачиваются доплаты:

- а) доплата за почетное звание – 20% должностного оклада;
- б) доплата за ведомственный нагрудный знак – 10% должностного оклада;
- в) доплата за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности – 10% должностного оклада.

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

#### **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 (далее – Комиссия), создаваемой Управляющим советом школы и утвержденной директором в составе: директор школы, председатели методических объединений, два представителя Управляющего совета школы, председатели совета работников учреждения и профкома.

4.2. Размер стимулирующих выплат работникам устанавливается в зависимости от результатов их профессиональной деятельности на основании документов, собранных в портфолио и аналитической информации.

4.3. Работник образовательного учреждения дважды в год: в срок до 1 сентября и до 1 февраля на основе самоанализа результатов прошедшего полугодия представляет директору школы критериальный лист оценки (приложение к настоящему Положению) и информацию за своей подписью.

4.4. Поступившие материалы рассматриваются директором школы, и на их основе готовится информация для представления в Комиссию. При подготовке данной информации учитываются замечания заместителей директора, руководителей методических объединений, родительской общественности.

4.3. Комиссия принимает решение о премировании и размере стимулирующей выплаты открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии директор образовательного учреждения издает приказ о премировании и размере стимулирующих выплат работникам школы.

4.4. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период.

4.5. Максимальный размер выплат стимулирующего характера с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы составляет 50%.

#### **5. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера.**

5.1. При установлении стимулирующей выплаты, а также в течение учебного года, директор образовательного учреждения имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер при:

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе и в части всеобщего, Устава образовательного учреждения;
- необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- нарушении исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление отчетов и др.);
- при наличии обоснованных жалоб родителей.



## **6. Заключительные положения.**

6.1. Максимальный размер выплат стимулирующего характера ограничен размером зарезервированного в сметах образовательных учреждений фонда стимулирования работников образовательного учреждения.

6.2. После издания приказа, устанавливающего размер выплат стимулирующего характера, обращения работников к директору школы по вопросу увеличения выплаты рассматриваются в течение 5-ти дней. Основанием для направления обращения могут служить нарушения процедуры мониторинга или оценивания, техническая ошибка, дополнительная информация.

6.3. В связи с изменениями, происходящими в учебно-воспитательном процессе школы, критерии результативности профессиональной деятельности работников 1 раз в полугодие могут корректироваться, изменяться. Любой работник школы может внести предложения по изменению критериев результативности профессиональной деятельности работников, предъявляя обоснование. Педагогический совет рассматривает предложения и согласует с Управляющим советом школы, директор утверждает.

6.4. Руководитель учреждения имеет право снимать или менять размер выплат в случае уменьшения фонда оплаты труда.