

**Муниципальное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 39**

**ПРИКАЗ**

**от 11.08.2010 года**

**№ 56/2 - 0**

**об утверждении Положения о системе оплаты труда работников учреждения**

На основании решения Педагогического совета (протокол № 12 от 24.06.2010 года)

1. Принять Положение о системе оплаты труда работников МУ СОШ № 39.
2. Ввести в действие Положение о системе оплаты труда работников МУ СОШ № 39 с 01.09.2010 года.

Директор школы

Чухина И.Н.

УТВЕРЖДЕНО  
ДИРЕКТОР ШКОЛЫ  
ПРИКАЗ ОТ 11.08.2010  
№ 56/2-о  
\_\_\_\_\_ (ЧУХИНА И.Н.)

СОГЛАСОВАНО  
С УПРАВЛЯЮЩИМ СОВЕТОМ  
ПРОТОКОЛ ОТ 06.09.2010г. № 1

ПРИНЯТО  
НА ПЕДАГОГИЧЕСКОМ  
СОВЕТЕ  
ПРОТОКОЛ ОТ 24.06.2010г. № 12

## ПОЛОЖЕНИЕ О НОВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 39

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии

- с модельной методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образовательных учреждений, реализуемых программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, утвержденной Министром образования и науки РФ 22.11.2007г.;

- с постановлением Правительства Ивановской области от 19.05.2008г. № 117-п «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области»;

- с Положением о новой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования, утвержденным Главой города Иванова от 30.06.2008г. № 1989.

1.2. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.

1.3. Новая система оплаты труда работников в общеобразовательном учреждении устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, настоящим Положением.

### 2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до общеобразовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования государственных гарантий прав на получение образования (далее – региональный норматив финансирования), утвержденными Законами Ивановской области, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся в общеобразовательных учреждениях ( в целях планирования бюджетной сметы общеобразовательного учреждения используется численность обучающихся на начало учебного года по состоянию на 20 сентября года, предшествующего планируемому по данным статистической отчетности № ОШ-1 по ступеням общего образования и видам классов).

2.2. Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете общеобразовательного учреждения.

2.3. Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, долю расходов:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
- на заработную плату работников общеобразовательного учреждения (далее – ФОТ<sub>оу</sub>).

### 3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТ<sub>оу</sub>) состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>):

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \text{ш}, \text{ где}$$

ш – стимулирующая доля ФОТоу.

Определить значение ФОТб – 80%, ФОТст – 20%.

**3.2.** Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату:

- педагогического персонала, непосредственно осуществляемого учебный процесс (учителя, преподаватели) – 69,5%;
- административно-управленческого аппарата (руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя), учебно-вспомогательного (воспитатель групп продленного дня, педагоги-психологи, социальный педагог, педагог дополнительного образования, вожатый, организатор внеклассной работы, библиотекарь, логопед, секретарь, лаборант и т.д.) и младшего обслуживающего (рабочие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, гардеробщик, сторож и т.д.) персонала общеобразовательного учреждения – 30,5%

и складывается из формулы:

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

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

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

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

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

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

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

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

Пп – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

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

В случае изменения фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников общеобразовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующие изменения размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

#### **4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении.**

**4.1.** Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп) состоит из общей части (ФОТо) – 74% и специальной части (ФОТс) – 26%:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}$$

**4.2.** Общая и специальные части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога).

**4.3.** Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а так же часов неаудиторной занятости.

**Аудиторная занятость** педагогического работника включает проведение уроков и спецкурсов в рамках часов в соответствии со школьным учебным планом.

**Неаудиторная занятость** педагогических работников включает следующие виды работ с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

- руководство методическим объединением – 500 рублей в месяц;
- руководство методическим Советом школы – 600 рублей в месяц;
- классное руководство – 600 рублей в месяц;
- за работу по информатизации – 600 рублей в месяц;
- подготовка детей к спортивным соревнованиям – 1800 рублей;
- руководство школьным сайтом – 2000 рублей в месяц;
- руководство научным обществом учащихся «Аэлита» - 1000 рублей в месяц;
- за работу в группе продленного дня – 990,36 рублей в месяц;
- за работу с базой данных «1С:Хронограф.Школа 2.5.» - 1500 рублей в месяц;
- за подготовку базы данных е ЕГЭ и ГИА – 300 рублей в месяц;
- за работу с договорами для родителей – 388 рублей в месяц;
- за формирование творческих объединений – 300 рублей в месяц.

Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п.4.7)

Общая часть фонда оплаты труда (ФОТ<sub>о</sub>) педагогического персонала, непосредственно осуществляемого учебный процесс, состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ<sub>аз</sub>) и неаудиторная занятость (ФОТ<sub>нз</sub>):

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

Соотношение ФОТ<sub>аз</sub> и ФОТ<sub>нз</sub> – 83% и 17% соответственно.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится 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 общеобразовательным учреждением самостоятельно и утверждается директором школы, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>аз</sub>), по формуле, указанной в п.4.4.

**4.4.** Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{аз} \times 34$$

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

где:

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 – количество недель в календарном году;

34 – количество недель в учебном году;

ФОТ<sub>аз</sub> – часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a<sub>1</sub> – количество обучающихся в первых классах;

a<sub>2</sub> – количество обучающихся во вторых классах;

a<sub>3</sub> – количество обучающихся в третьих классах;

a<sub>4</sub> – количество обучающихся, в четвертых классах;

a<sub>5</sub> – количество обучающихся в пятых классах;

a<sub>6</sub> – количество обучающихся в шестых классах;

a<sub>7</sub> – количество обучающихся в седьмых классах;

a<sub>8</sub> – количество обучающихся в восьмых классах;

a<sub>9</sub> – количество обучающихся в девярых классах;

a<sub>10</sub> – количество обучающихся в десятых классах;

a<sub>11</sub> – количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v<sub>1</sub> – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v<sub>2</sub> – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v<sub>3</sub> – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v<sub>4</sub> – годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;

в5 – годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;  
в6 – годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;  
в7 – годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;  
в8 – годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;  
в9 – годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;  
в10 – годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;  
в11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе;

**4.5.** Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

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

**4.6.1.** Коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета:

- $K = 1,15$  (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);
- $K = 1,10$  (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2-4 классы начальной школы);
- $K = 1,05$  (право, экономика, технология);
- $K = 1,0$  (астрономия, физическая культура, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ).

**4.6.2.** Коэффициент за почетные звания:

- $K = 1,2$  (народный, заслуженный, доктор наук, профессор (при совпадении профиля преподавания предмета и специальности));
- $K = 1,1$  (Отличник, Почетный работник, кандидат наук, доцент (при совпадении профиля преподавания предмета и специальности)).

**4.6.3.** Коэффициент деления классов на группы, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностраные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведение профильных и элективных курсов, факультативов и ИГЗ:

- $K = 1$  – класс не делится на группы;
- $K = 1,25$  – учитель работает с одной группой от 17 человек;
- $K = 1,5$  – учитель работает с одной группой от 14 до 16 человек;
- $K = 1,75$  – учитель работает с одной группой до 13 человек.

**4.6.4.** Коэффициент, учитывающий число параллелей, объединяемых класс-комплектов или групп для проведения занятий (начальные классы, физическая культура, технология, ИЗО, музыка и т.д.):

- $K = 1$  – на уроке нет объединения классов из разных параллелей;
- $K = 1,2$  – на уроке объединены учащиеся из 2-х параллелей;
- $K = 1,3$  – на уроке объединены учащиеся более чем 2-х параллелей.

**4.6.5.** Коэффициент, учитывающий особенности условий работы:

- $K = 0,45$  – за заведование кабинетом (физика, химия, информатика);
- $K = 1,05$  – за заведование кабинетами технологии;
- $K = 15$  – обучение больных детей на дому;
- $K = 1,12$  – за вредные условия в кабинете информатики;
- $K = 0,09$  – за вредные условия в кабинете химии;
- $K = 1,10$  за подготовку учащихся к ЕГЭ и ГИА по русскому языку и литературе;
- $K = 1,05$  за подготовку к ЕГЭ и ГИА по предметам по выбору;
- $K = 1,05$  за лаборантство в кабинетах химии и физики.

**4.7.** Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) может составлять:

- 1,05 – для всех педагогических работников, имеющих вторую категорию;
- 1,10 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- 1,15 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
- 1,05 – для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в общеобразовательном учреждении).

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

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

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

O – оклад учителя, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

Y – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

$$O = \text{Стп} \times (Y1 \times \text{Чаз1} \times K1 \times A1 + Y2 \times \text{Чаз2} \times K2 \times A2 + \dots + Y11 \times \text{Чаз11} \times K11 \times A11) + \text{Днз}$$

**4.10.** Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в т.ч. при выполнении работ, связанных с образовательным процессом, но не входящим в круг основных обязанностей работников, устанавливаются в порядке, предусмотренным трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, трудовым договором, и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами содержащими нормы трудового права.

**4.11.** Компенсационные выплаты:

**4.11.1.** Для МОП (рабочий по обслуживанию здания, уборщицы, гардеробщицы, дворники) имеют фиксированный характер:

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

**4.11.2.** Для АХЧ (секретарь, психолог, социальный педагог, библиотекарь) имеют фиксированный характер труда:

- вредные условия труда;
- интенсивный характер труда.

**4.12.** Расчет оплаты труда учебно-воспитательного и младшего обслуживающего персонала:

**4.12.1.** Тарификация рабочих, работников младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала общеобразовательного учреждения (до введения базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных групп работников) оставляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений города Иванова, утвержденной в установленном порядке.

**4.12.2.** Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится с Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР секретариата ВЦСПС от 31 января 1985г. № 31/3-30.

**4.13.** 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, присутствующим на замещенном уроке:

$$\text{СТзу} = \text{Стп} \times Y \times A \times \Pi$$

(СТзу – стоимость замещенного урока;

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

Y – количество учащихся, присутствующих на уроке;

A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

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

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

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

(СТз – стоимость замены;

Д/мес – количество рабочих дней в месяц;

Пд – проработанные на замене дни).

## **5. Расчет заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения.**

**5.1.** Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается управлением образования администрации города в соответствии с трудовым договором, исходя из средней заработной платы педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда, по следующей схеме:

$$ЗПр = ЗПпр \times К + СВ, \text{ где:}$$

ЗПр – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПпр – средняя заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в учреждении (при расчете средней заработной платы педагогического персонала учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера);

К – коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной руководителю общеобразовательного учреждения управлением образования администрации в соответствии с приложением 1 к Положению об оплате труда работников общеобразовательных учреждений, участвующих в эксперименте по новой системе оплаты труда, утвержденного Постановлением главы города от 21.02.2008г. № 419 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, участвующих в эксперимента по введению новой системы оплаты труда»;

СВ – стимулирующие выплаты руководителям общеобразовательных учреждений.

**5.2.** Отнесение к группам оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения осуществляется в зависимости от количественных показателей учреждения (контингент обучающихся; численность работников; наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых компьютерных классов, библиотеки, читального и спортивного залов, стадиона, медицинского кабинета, столовой и т.д.).

Значения повышающих коэффициентов:

1 группа – коэффициент 2,0;

2 группа - коэффициент 1,85;

3 группа – коэффициент 1,7;

4 группа – коэффициент 1,5.

**5.3.** Оплата труда заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров общеобразовательного учреждения устанавливается в размере от 70-90% базовой заработной платы директора и определяется приказом по школе.

## **6. Стимулирующие выплаты руководителю общеобразовательного учреждения.**

**6.1.** Стимулирующие выплаты руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах к должностным окладам руководителей, принятым Коллегией управления образования администрации города Иванова, утвержденным приказом начальника управления образования администрации города от 29.08.2007г. № 309.

**6.2.** Распределение и размер стимулирующих выплат устанавливается комиссией по премированию, создаваемой Коллегией управления образования администрации города. Комиссия принимает решение о премировании и размере выплаты в зависимости от результатов деятельности общеобразовательного учреждения на основе аналитической информации о критериях и показателях деятельности общеобразовательного учреждения, являющихся основанием для премирования руководителя. Решение принимается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии начальник управления образования администрации города издает приказ о премировании и размере стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

**6.3.** Управление образования для стимулирования руководителя резервирует и использует средства в сумме 3% от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения. В случае экономии этих средств общеобразовательное учреждение имеет право перераспределить неиспользованные средства и осуществить выплаты работникам учреждения.

## **7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.**

**7.1.** Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются управляющим советом общеобразовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения Управляющего совета, по представлению руководителя общеобразовательного учреждения.

**7.2.** Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в Управляющий совет учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для премирования. Порядок рассмотрения управляющим советом учреждения вопроса о стимулирующих выплатах устанавливается Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

**7.3.** Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и выплачиваются ежемесячно за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

## **8. Гарантии по оплате труда.**

**8.1.** Заработная плата работников общеобразовательного учреждения не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников после их введения.

**8.2.** В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного Федеральным законом максимального размера оплаты труда, работнику выплачивается соответствующая разница в заработной плате.



«Согласовано»  
Председатель профкома  
№ 39

\_\_\_\_\_ В.Н. Гунина  
Чухина

«Утверждаю»  
Директор МУ СОШ

\_\_\_\_\_ И.Н.

«Утверждено»  
на заседании  
Управляющего Совета  
от «03» февраля 2009 г.

Введено в действие  
приказом по МУ СОШ № 39  
от 03.02.2009 года № 6/2-лс

## **Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального учреждения средней общеобразовательной школы № 39**

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 г. № 371 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», Постановлением Главы города Иванова от 27.10.2008 № 3306 «О введении новой систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Иванова, управления внутренних дел по городскому округу Иваново и его подразделений», на основании Постановления 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 фонда оплаты труда работников муниципального учреждения средней общеобразовательной школы № 39.

### **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МУ СОШ № 39 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 МУ СОШ № 39 производится за счет средств фонда стимулирования учреждения.

- 1.3. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).
- 1.4. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер.

## **2. Условия стимулирования**

- 2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам МУ СОШ № 39 устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности работников.
- 2.2. Деятельность работников МУ СОШ № 39 по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов.
- 2.3. Оценивание эффективности результативности деятельности работников МУ СОШ № 39 проводится по следующим направлениям:
  - высокое качество и доступность образования;
  - позитивные результаты внеурочной деятельности по учебным предметам;
  - участие учителей в методической работе;
  - использование ИКТ в процессе обучения;
  - повышение квалификации и профессиональная подготовка;
  - высокий уровень исполнительской дисциплины;
  - эффективность воспитательной работы;
  - создание условий для организации учебно-воспитательного процесса;
  - обеспечение условий для сохранения здоровья обучающихся и работников.

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

- 3.1. Система выплат стимулирующего характера работников МУ СОШ № 39 включает в себя:
  - выплаты за интенсивность, высокие результаты работы
  - поощрительные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами;
  - премиальные выплаты по итогам работы;
  - выплаты за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемая дисциплина) – 10 %;
  - за ведомственный нагрудный знак – 10 %.

Доплата производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основному месту работы за фактически отработанное время. Сумма доплаты на одного работника не может превышать размера доплаты, установленного по соответствующей должности (профессии).
- 3.2. Премиальные выплаты могут быть произведены по итогам работы: за месяц, квартал, 9 месяцев, год.
- 3.3. Единовременные премии и поощрения могут выплачиваться педагогическим работникам:
  - за результативное участие в мероприятиях, способствующих проявлению учебных и внеучебных достижений обучающихся.

3.4. Осуществление премиальных выплат производится на основании приказа руководителя и по согласованию с Управляющим Советом.

#### **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 Управляющим Советом учреждения.
- 4.2. Размер стимулирующих выплат устанавливается на основании информации представленной работником.
- 4.3. Работник дважды в год в срок до 20.09. и 20.02 на основе самоанализа результатов прошедшего полугодия представляет критериальный лист оценки (приложение к настоящему положению) и информацию за своей подписью.
- 4.4. Поступившие материалы рассматриваются на заседании Управляющего Совета.
- 4.5. Управляющий Совет принимает решение о премировании и размере стимулирующей выплаты открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Управляющего Совета. Решение Управляющего Совета оформляется протоколом. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период.
- 4.6. На основании протокола Управляющего Совета директор школы издает приказ о премировании и размере стимулирующих выплат работникам МУ СОШ № 39.
- 4.7. Максимальный размер выплат стимулирующего характера с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы составляет не более 50 %.
- 4.8. При изменении условий оплаты труда (включая изменения в порядке оплаты стимулирующих выплат) в трудовой договор должны быть внесены изменения, путем заключения дополнительного соглашения.

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

- 5.1. При установлении стимулирующей выплаты, а также в течение учебного года, директор МУ СОШ № 39 имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер при:
  - нарушении Трудового законодательства;
  - нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе и в части всеобуча, Устава МУ СОШ № 39, Правил внутреннего трудового распорядка, Должностной инструкции;
  - необеспечении условий безопасности образовательного процесса и воспитательного процесса;
  - нарушении исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление отчетной документации, не

выполнение обязанностей дежурного учителя, не исполнение требований локальных актов школы и приказов директора по школе и др.)  
 - при наличии обоснованных жалоб родителей.

## 6. Заключительные положения

- 6.1. Максимальный размер выплат стимулирующего характера ограничен размером зарезервированного в смете МУ СОШ № 39 фонда стимулирования работников школы.
- 6.2. После издания приказа, устанавливающего размер выплат стимулирующего характера, обращения работников МУ СОШ № 39 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.

### Критериальный лист оценки для определения стимулирующих выплат учителю муниципального учреждения средней общеобразовательной школы № 39

№	Критерии	Баллы	Подтверждающий документ
<b>1. Высокое качество и доступность образования:</b>			
1.1.	Положительная динамика уровня обученности учащихся за полугодие по сравнению с прошлым полугодием: положительная на том же уровне ниже	2 1 0	Сводные данные по успеваемости
1.2.	Превышение среднего городского показателя по качеству обучения (для общеобразовательных школ 40%)	2	Сводные данные, классные журналы
1.3.	Достижение учащимися высоких показателей качества обучения по результатам контрольных работ за полугодие: 60-100% 50-59% 40-49% 10-39%	5 4 2 1	Классные журналы, ведомости, справки
1.4.	Количество учащихся, повысивших оценку по результатам полугодия от 10 до 20 % обучающихся до от 5 % до 10 %	2 1	Классные журналы, справки
1.5.	Увеличение количества учащихся, принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах школьного,	2	Грамоты, дипломы, динамика

	муниципального уровня и их результативность		
1.6.	Замещение педагогами уроков по профилю обучения (30-50 %) от пропущенных	2	Журнал замещений
<b>2. Позитивные результаты внеурочной деятельности по учебным предметам</b>			
2.1.	Ведение элективных и профильных курсов	1	Приказ
2.2.	Результаты внеурочной деятельности (творческие работы учащихся, участие в конференциях, концертах, соревнованиях и т.д., в том числе муниципальных)	1	Творческие работы, приказ, свидетельства
2.3.	Достижения (призовые места в муниципальных, региональных, всероссийских олимпиадах и соревнованиях)	1, 2, 3	Грамоты, дипломы
<b>3. Участие учителя в методической работе</b>			
3.1.	Участие учителя в профессиональных городских конкурсах	2	Приказ, свидетельство
3.2.	Распространение собственного опыта на муниципальном, региональном уровне	1	Приказ, свидетельство
3.3.	Разработка и использование авторских методик, программ, пособий, прошедших внешнюю экспертизу	1	Приказ, свидетельство
3.4.	Проведение мастер-классов, открытых уроков, методических семинаров	1	
<b>4. Использование ИКТ в процессе обучения</b>			
4.1.	Использование ИКТ (мультимедийные средства обучения, компьютерные программы, электронные и учебные пособия, учебные презентации; кроме учителей информатики): 40-50 % от общего кол-ва уроков 20-39% от общего кол-ва уроков 10-19% от общего кол-ва уроков	3 2 1	Презентации, уроки, классные журналы
4.2.	Использование видео-, аудиоаппаратуры, ТСО: 40-50% 20-39%	2 1	Подтверждающий документ, пособия, журналы
4.3.	Использование ИКТ во внеурочной деятельности (напр., проектная деятельность)	1	Презентации, пособия, созданные материалы
4.4.	Умение работать на ПК: Опытный пользователь ПК, создавать презентации, работать в интернете, пользоваться образовательными программами	2	Свидетельство о прохождении курсов, приказ

	Пользователь ПК (умение работать с текстом, распечатать документ, пользоваться образовательными программами)	1	
<b>5. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка</b>			
5.1	Своевременное (не реже 1 раза в 5 лет, прохождение курсовой подготовки)	1	
5.2.	Повышение квалификации в межкурсовой период на уровне: ГМЦ Региональном, федеральном	1 2	Удостоверение
<b>6. Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>			
6.1.	Своевременное, четкое и качественное оформление классных журналов	1	Приказы
6.2.	Добросовестное дежурство по школе	1	
6.3.	Своевременное предоставление отчетной документации	1	
6.4.	Подготовка планов в установленные сроки	1	
6.5.	Исполнение замечаний по ведению журнала	1	
6.6.	Отсутствие взысканий	1	
6.7.	Образцовое содержание кабинета (кроме кабинетов физики и химии)	2	
<b>7. Работа классного руководителя</b>			
7.1.	Отсутствие или сокращение неуспевающих в классе	1	
7.2.	Сохранение контингента обучающихся (100%)	1	
7.3.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности (указать какие)	1	
7.4.	Достижения учащихся в мероприятиях различного уровня (указать в каких)	1	
7.5	Подготовка и качественное проведение внеклассных мероприятий (указать каких)	1	
7.6.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психологического и физического здоровья учащихся (экскурсии, походы, тематические классные часы)	1	
7.7.	Отсутствие обоснованных жалоб, работа с «трудными учащимися»	1	

Учитель \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Дата

Стаж работы в данной должности \_\_\_\_\_ лет

- ✓ К критериальному листу необходимо приложить описание результатов работы строго под номерами критериального листа (1.1, 1.2., ..... 7.7) в соответствии с показателями объемом не более 5-ти печатных листов.

- ✓ Критериальный лист с описанием результатов сдается дважды в год по результатам полугодия: до 20.09 и до 20.02.