

**Управление образования администрации города Иваново
Ивановской области**

**Муниципальное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 49**

153006 г.Иваново, ул.1 Меланжевая, д.5 тел.35-01-51
ИНН 3702315448

Приказ

от « 09» июля 2010 г.

№ 121§2

**О введении в действие
Положения о новой системе оплаты труда.**

В связи с введением с 01.09.2010 г. новой системы оплаты труда (модельная методика)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о новой системе оплаты труда работников муниципального учреждения средней общеобразовательной школы № 49 города Иванова.
2. Ознакомить работников МУ СОШ № 49 с утвержденным Положением.
3. Ввести в действие данное Положение с 01.09.2009 года.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы _____

Царева И.Ю.

Согласовано

Утверждаю

Председатель Управляющего совета

Директор МУ СОШ № 49

-----М.Н. Пшенко

----- И.Ю. Царева

Протокол № 1 от 10.09.2010.

Приказ №121§2 от 09.07.2010

Председатель СТК

-----И.Г. Балябина

Протокол №4 от 31.08.2010

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников МУ СОШ № 49 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 МУ СОШ № 49, реализации образовательных программ начального, основного общего и среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.

1.3. Новая система оплаты труда работников МУ СОШ № 49 устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

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 20 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. Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет долю расходов:

-на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;

-на заработную плату работников школы (далее - ФОТ_{оу})

3. Распределение фонда оплаты труда школы

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

Определить значение ФОТ - 80%, ФОТст - 20%

3.2. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату:

1. педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели) - 68%

2. административно - управленческого аппарата, учебно-вспомогательного (воспитатели ГПД, библиотекарь, секретарь, лаборанты), младшего обслуживающего (рабочие по обслуживанию здания, уборщики служебных помещений, дворники) персонала школы - 32% и складывается из:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТ}_{\text{уп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}}$, где

ФОТ_{уп} - ФОТ для управленческого персонала, учебно -вспомогательного, младшего обслуживающего персонала определяется приказом директора школы в процентном соотношении.

ФОТ_{пп} - 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 (ФОТ_{пп} состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с), доля которой устанавливается директором самостоятельно.

4.2. Общая и специальная части ФОТ_{пп} 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 методической работой - 500 рублей-1500 рублей, классное руководство - 1,2,3,4 кл. - 500 рублей в месяц; 5,6,7,8,9,10,11 - 600 рублей в месяц; подготовка детей к спортивным соревнованиям - от 1200 до 1500; иные формы работы с детьми и их родителями.- от 100р до 4000. Общая часть ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющий учебный процесс, состоит из двух частей:

4.6. ФОТ_{аз} - составляет не более 90% .Доля его устанавливается ежегодно директором самостоятельно.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогических

-работников за аудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 человека-часа" - это стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной

работы с 1 расчетным учеником, в соответствии с учебным планом школы.

4.7. Стоимость 1 ученико-часа (руб/ученико-час) определяется в соответствии с Постановлением главы города по формуле: $\text{ФОТаз} \times 34$

.Стп-----.

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

где Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году.

4.8. 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

4.9. Коэффициент перевода недельной нагрузки в месячную равен – 4- 4,25. Данный коэффициент устанавливается ежегодно директором школы самостоятельно

4.10. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала (ФОТс) включает в себя следующие параметры, определяющие особенность, сложность и приоритетность предметов:

- коэф. -1,15 - по русскому языку, литературе, математике, иностранному языку;, 1 классы начальной школы

- коэф.1,10 - по биологии, химии, физике, истории, обществознанию, географии, в начальной школе 2-4 классы, информатике, краеведению.

коэф. 1,05-технология, право, экономика,

коэф. 1,0- физическая культура, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ.

- 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

- за наличие у педагогов квалификационной категории - коэф. 1,15 - высшая;

- коэф. 1,10 - первая;

- коэф. 1,05 - вторая.

- коэф. 1,05 - м/с (при

отсутствии финансирования

муниципалитетом)

- за заведование кабинетами, содержащими специальное учебное оборудование и подготовку

лабораторного оборудования - физика, химия, биология - 1,15

- информатика, спортивный зал,

мастерские - 1,1

- повышающий коэффициент за вредные условия труда - химия, информатика - 1,05

- обучение больных детей на дому - 15

- обучение в классах СКК - 1,6

-руководство методической работой от -500 до 1500 руб.

- иные формы работы с детьми и их родителями - от 100 до 4000 руб.

- за работу с дезинфицирующим раствором – 12 % от ставки.

4.11. 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, определенных приказом директора на начала учебного года.

$$СТзу = Стп \times У \times А \times П$$

(СТзу - стоимость замещенного урока;

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

У - количество учащихся на начала учебного года.

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию, особенность, сложность и приоритетность предметов;

П - повышающий коэффициент за нагрудный знак и Почетное звание)

4.12. Расчет по оплате замены воспитателя ГПД учителем производится следующим образом

Бст

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

Д/мес.

(СТз - стоимость замены;

Д\мес. - количество рабочих дней в месяце;

Пд - проработанные на замене дни

4.13. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей, преподавателей), рассчитывается по формуле: $O = Стп \times У \times Чаз \times К \times А + Днз$, где: **O** - оклад учителя (преподавателя), непосредственно осуществляющего учебный процесс; **Стп** - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час); **У** - количество обучающихся по предмету в каждом классе; **Чаз** - количество часов по предмету по учебному

плану в месяц в каждом классе; **К** - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз - доплата за неаудиторную занятость (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 (преподаватель) ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$$O = \text{Стп} \times (U1 \times \text{Чаз}1 \times K1 \times A1 + U2 \times \text{Чаз}2 \times K2 \times A2 + \dots + U11 \times \text{Чаз}11 \times K11 \times A11) + \text{Днз}$$

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 АХЧ, устанавливается в размере от 70 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 и утверждаются Управляющим Советом школы по представлению 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 МУ СОШ № 49"

7. Гарантии по оплате труда

7.1. Базовая заработная плата работников школы не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников после их введения.

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.

Согласовано

Председатель Управляющего совета

-----М.Н. Пшенко

Протокол № 1 от 10.09.2010.

Утверждаю

Директор МУ СОШ № 49

----- И.Ю. Царева

Приказ №121§2 от 09.07.2010

Председатель СТК

-----И.Г. Балябина

Протокол №4 от 31.08.2010

Положение о порядке распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
муниципального учреждения средней общеобразовательной школы №49

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение действует в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в зависимости от результатов труда, повыше качества работы, развития творческой активности и инициативы, успешного добросовестного исполнения обязанностей.

1.2. Выплаты стимулирующего характера производятся за счет средств фонда оплаты труда учреждения.

1.3. Размер части фонда оплаты труда, направляемый на стимулирование работников школы составляет 20%, она включает оплату труда работников школы по результатам государственно-общественного мониторинга и премии.

1.4. Выплаты осуществляются ежемесячно в течение года, расчет – дважды в год.

1.5. Директору школы - стимулирующие выплаты устанавливаются учредителем фонда оплаты труда.

2. Условия стимулирования.

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются на ОСНОВЕ показателей качества профессионального труда работника.

2.2. Деятельность руководителя по каждому из показателей оценивается в баллах зависимости от степени достижения результатов.

2.3. Оценивание эффективности и результативности деятельности учителя проводится по 13 критериям, которые отражают все основные направления деятельности современного учителя и по 8 критериям, которые отражают деятельность классного руководителя.

2.4. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

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 включают в себя:

- а) выплата за почетное звание («Народный...», «Заслуженный учитель РФ») - 20% от оклада;
- б) выплата за ведомственный нагрудный знак - 10% от оклада;
- в) выплата за ученую степень по профилю (преподаваемых дисциплин) - 10% от оклада.

3.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, указанных в Приложении.

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

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

4.1. Распределение стимулирующих выплат осуществляется 1 раз в полугодие специальной комиссией (далее-Комиссия), созданной в составе: 2 представителя Управляющего совета, директора школы, председателя методического совета, председателя совета трудового коллектива.

4.2. Размер стимулирующих выплат устанавливается в зависимости от результатов работы на основании места самооценки работника.

4.3. Учитель дважды в год (I и II полугодия) на основе самоанализа результатов, предварительно собранных в портфолио и в соответствии с «Критериями результативности профессиональной деятельности педагога» и «Методикой расчета критериев и показателей качества и результативности труда учителя», фиксирует результаты в «Портфолио учителя», сдает материалы для проведения государственно-общественного мониторинга профессиональной деятельности работника.

4.4. Комиссия принимает решение о премировании и размере стимулирующей выплаты открытым голосованием. Решение Комиссии оформляется протоколом. Комиссия правомерна при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. На основании решения Комиссии директор издает приказ о премировании и размере стимулирующих выплат.

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

5. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера.

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

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
 - нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», Устава школ
- нормативов, коллективного договора;
- несоблюдение условий техники безопасности
 - нарушении исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление планов, отчетов и др.);
 - при наличии обоснованных жалоб родителей и учащихся.

6. Заключительные положения.

6.1. В связи с изменениями, происходящими в учебно-воспитательном процессе школы «Критерии результативности профессиональной деятельности педагога» и «Методика расчета критериев и показателей качества и результативности труда учителя» 1 раз в полугодие могут корректироваться, изменяться.

6.2. После издания приказа, устанавливающего размер выплат стимулирующего характера в течение 3 дней, работник вправе подать, а Комиссия

обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения Положения о распределении стимулирующих выплат, процедуры государственно-общественной оценки, а также технические ошибки, дополнительная информация. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.