

**Муниципальное учреждение
Средняя общеобразовательная школа № 17 г. Иванова**

ПРИКАЗ

26.08.2010 г

№ 68 –О

О переходе на новую систему оплаты труда.

В соответствии с Постановлением Главы города Иванова от 30.06. 2008 № 1987 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования», Постановлением администрации города Иванова от 16.07.2010 г. №1379 «О внесении изменений и дополнений в Постановление Главы города Иванова от 30.06.2008 г. № 1987» ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Перейти с 01.09.2010 г. на новую (модельную) методику оплаты труда педагогических работников.
2. Утвердить Положение об оплате труда педагогических работников Муниципального учреждения средней общеобразовательной школы № 17.
3. Определить соотношение фонда оплаты труда

1) Педагогические работники – 70%

2) Штатные сотрудники – 30%

Директор школы: (оригинал подписан) Н.Г. Шишканов

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома:

Т.Н. Романова

СОГЛАСОВАНО
Управляющий совет
МУ СОШ № 17
Игнатъева Т.А.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МУ СОШ № 17

Н.Г. Шишканов

« 26 » августа 2010

« 26 » августа 2010

« 26 » августа 2010

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда педагогических работников Муниципального учреждения средней общеобразовательной школы № 17 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», Постановления Администрации города Иванова от 16.07.2010 № 1379 «О внесении изменений и дополнений в постановление Главы города Иванова от 30.06.2008 № 1989.
- 1.2. Настоящее Положение определяет общее требование к системе оплаты труда работников МУ СОШ № 17, реализации образовательных программ начального, основного общего и среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.

2. Формирование фонда оплаты труда учреждения.

- 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 смете МУ СОШ № 17.
- 2.2. МУ СОШ № 17 самостоятельно определяет долю расходов:
 - на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
 - на заработную плату работников учреждения (далее – ФОТ_{оу})

3. Распределение фонда оплаты труда МУ СОШ № 17.

- 3.1. Фонд оплаты труда МУ СОШ № 17 состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}). $ФОТ_{оу} = ФОТ_{б} + ФОТ_{ст}$.
Определить значение ФОТ_б – 77%, ФОТ_{ст} – 23%.
- 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,

лаборант), младшего обслуживающего (рабочие по обслуживанию здания, уборщики служебных помещений, дворник) персонала 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.

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. Коэффициент перевода недельной нагрузки в месячную – 4.

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

4.6. Неаудиторная занятость включает:

- руководство Методическим объединением – 400 рублей в месяц;
- классное руководство 1 класс – 800 рублей;
2-8, 10 классы – 700 рублей;
9,11 классы – 800 рублей;
- подготовка детей к спортивным соревнованиям – 1500 рублей;
- руководство кружком – 500 рублей

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

ФОТаз – составляет 85%

ФОТнз – 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.

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

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

Стп-----

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

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

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

- математике - коэф. 1,10;
- по ин. языку – коэф. 1,10;
- по черчению – коэф. 1,10;
- в нач. школе – коэф. 1,10;
- 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 категорию – высшая -1,15; первая – 1,10; вторая – 1,05; без категории – 1;
- Повышающие коэффициенты за заведование кабинетом – физики – 1,20; химии – 1,20; информатики – 1,20; столярная мастерская - - 1,20; слесарная мастерская – 1,20; мастерская обслуживающего труда – 1,20;
- деление на группы: учитель работает с одной группой от 15 человек – коэф. -1,25; учитель работает с одной группой от 11 до 14 человек – коэфф. – 1,5; учитель работает с одной группой до 10 человек – коэфф. – 1,75.
- обучение больных детей на дому – коэф. 10; с проверкой тетрадей – коэф. 10,05
- за вредные условия в каб. информатики – коэф. 1,12;
- за вредные условия в каб. химии – 1,12;
- за работу с хлором – 1,10.

4.10. Компенсационные выплаты для младшего обслуживающего персонала носят фиксированный характер.

4.11. За особенность, сложность и приоритетность предмета устанавливаются следующие коэффициенты:

Русский язык – 1,15

Литература – 1,15

Иностранный язык – 1,15

Математика – 1,15

1 класс начальной школы – 1, 20

История – 1,10

Обществознание – 1,10

География – 1,10

Биология – 1,10

Информатика – 1,10

Физика – 1,10

Химия – 1,10

2-4 класс начальной школы – 1,15

Технология – 1

Физическое воспитание – 1

ИЗО – 1

Музыка – 1

Черчение – 1

ОБЖ – 1

4.12. В случае экономии ФОТс МУ СОШ № 17 имеет право перераспределить неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты согласно Положения МУ СОШ № 17 о стимулирующих выплатах, согласовав их с Управляющим Советом.

4.13. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющим 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.

4.14. 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.

4.15. 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:

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

(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).

4.16. 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 МУ СОШ №17 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 70 до 90% базовой заработной платы директора и определяется приказом по школе.

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются в соответствии с « Положением о стимулирующих выплатах МУ СОШ № 17» коллегиально, с учетом мнения профкома и утверждаются Управляющим Советом по предоставлению директора.

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

7. Гарантии по оплате труда.

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

7.2. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата педагогического работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда оказывается ниже установленного по тарификации в соответствии с методикой Минздравсоцразвития и минимального размера оплаты труда, работнику выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Управляющего Совета

Игнатъева Т.А.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МУ СОШ №17

Шишканов Н.Г

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного комитета

Романова Т.Н.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МУ СОШ №17 Ленинского района г. Иваново.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», с Постановлением Правительства Ивановской области №117-п от 19.05.08 «О системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области», Постановлением Главы г. Иваново № 3989 от 31.12.08 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области, в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МУ СОШ №17 (далее «Учреждение») к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя ежемесячные поощрительные выплаты по результатам труда (премии и надбавки) и разовые поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

1.3. Распределение выплат стимулирующего характера работникам учреждения (кроме директора учреждения) по результатам труда производится директором учреждения по согласованию с Управляющим Советом и профсоюзным органом. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда директору учреждения производится управлением образования г. Иваново.

1.4. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника учреждения (кроме директора учреждения) устанавливается на основании приказа директора учреждения. Для руководителя учреждения размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается на основании приказа начальника управления образованием администрации г. Иваново.

2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МУ СОШ №17 Ленинского района г.Иваново.

- 2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей
- 2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников МОУ ведется с участием Управляющего Совета (Положение об Управляющем Совете, п. 13б), что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.
- 2.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые директором учреждения, результаты самооценки работников учреждения в соответствии с представленными директору учреждения отчетами работников администрации учреждения, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые Управляющим Советом..
- 2.4. Директор учреждения представляет в Управляющий Совет аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, 2 раза в год.
- 2.5. Порядок рассмотрения управляющим советом вопроса о стимулировании работников учреждения устанавливается данным Положением (Раздел 3. Регламент участия управляющего совета в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения).
- 2.6 Выплата стимулирующих надбавок работникам учреждения осуществляется ежемесячно на основе критериев и показателей, утвержденных приказом руководителя учреждения по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным органом учреждения.
- 2.7. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения могут осуществляться в виде единовременных премий за особо значимые достижения и по итогам года. Размеры и основания выплаты единовременных премий устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным органом учреждения.
- 2.8. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда на основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения в конце каждого полугодия производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.
- 2.9 Для определения денежного веса одного балла, размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период с сентября по декабрь включительно, за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения..
- 2.10. Для определения размера ежемесячных поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения.
- 2.11. Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь – август очередного года происходит по описанной схеме в январе очередного года.
- 2.12. При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда

оплаты труда МОУ.

3. Регламент участия Управляющего совета в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МУ СОШ №17 Ленинского района г. Иваново

- 3.1. Управляющий совет учреждения в соответствии с Положением об Управляющем Совете, п.13б участвует в распределении стимулирующих выплат работникам учреждения, в том числе определяет суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику учреждения (кроме директора учреждения).
- 3.2. Управляющий совет учреждения имеет право представлять результаты, полученные в рамках государственно-общественной оценки деятельности директора учреждения со стороны трудового коллектива учреждения, обучающихся и их родителей (законных представителей), на рассмотрение муниципального общественного совета при рассмотрении вопроса о распределении стимулирующих выплат руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений.
- 3.3. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются управляющим советом по мере необходимости в течение года на заседаниях.
- 3.4. На заседаниях управляющий совет рассматривает и согласовывает: итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения, в котором администрацией МОУ должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику учреждения (кроме директора учреждения); денежный вес одного балла; рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеры поощрительных надбавок каждому работнику, а также размеры премий.
- 3.5. Решения управляющего совета принимаются простым большинством голосов в соответствии с общим регламентом управляющего совета.
- 3.6. Управляющий совет вправе создать специальную комиссию, в которую входит руководитель учреждения, члены управляющего совета.
- 3.7. В комиссию из числа членов управляющего совета обязательно включаются представители педагогических и других работников учреждения, представители родителей (законных представителей) обучающихся, представитель (представители) обучающихся. Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность решением управляющего совета в порядке, предусмотренном общим регламентом управляющего совета. Управляющий совет определяет название комиссии – комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения или иное наименование, указывающее на характер деятельности комиссии.
- 3.8. В том случае, если такая комиссия не создается, функции комиссии выполняются управляющим советом и администрацией учреждения совместно.
- 3.9. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.
- 3.10. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники МОУ вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

3.11. С момента опубликования оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.12. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.13. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

3.14. Итоговые оценочные листы, а также представленные администрацией школы данные по персональным размерам надбавок по результатам труда на предстоящий период, и данные по размерам премий рассматриваются на заседании управляющего совета по вопросу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения. После принятия решения управляющего совета об их согласовании издается приказ директора учреждения об утверждении размеров поощрительных надбавок и премий по результатам работы работникам учреждения на соответствующий период.