

Управление образования администрации г. Иванова
**МУНИЦИПАЛЬНАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 18**

ул. Маршала Василевского, д.6А, г. Иваново, 153038

тел.: (4932) 56-21-15, 56-21-71

E-mail: school18@ivedu.ru

ПРИКАЗ

09.08.2010

№ 104-О

О переходе на новую систему оплаты труда

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

1. Перейти на новую систему оплаты труда от 01.09.2010 г.
2. Тарификационной комиссии произвести проверку личных дел работников, документов об образовании, присвоении категорий.
3. Утвердить план мероприятий по переходу на НСОТ.
4. Ввести в действие Положение о новой системе оплаты труда работников МУСОШ №18 с 01.09.2010 г.
5. Определить долю базовой части фонда оплаты труда в 80%; долю стимулирующей части фонда оплаты труда в 20%.
6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы:

М.Г. Шамина

СОГЛАСОВАНО
на заседании педагогического
совета МУСОШ №18
протокол № ___ от _____ 2010

УТВЕРЖДАЮ
директор МУСОШ № 18
М.Г. Шамина
приказ № ___ от _____ 2010

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников МУСОШ №18 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 МУСОШ №18, реализации образовательных программ начального, основного общего и среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.

2. Формирование фонда оплаты труда работников школы

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год в соответствии с поправочным коэффициентом и количеством учащихся на начало учебного года по состоянию на 5 сентября (года, предшествующего планируемому по данным отчета ОШ-1 по ступеням образования и видам классов). Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной системе школы.
- 2.2. 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 (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).
$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Определить значение ФОТ_б – 80%, ФОТ_{ст} – 20%.

- 3.2. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату:
 1. педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели) – 70%
 2. административно-управленческого аппарата, учебно-вспомогательного (воспитатели ГПД, психолог, социальный педагог, библиотекарь, секретарь, лаборанты), младшего обслуживающего (рабочие по обслуживанию здания, уборщики служебных помещений, дворники) персонала школы - 30%и складывается из:

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

ФОТ_{уп} – ФОТ для управленческого персонала, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала определяется приказом директора 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 (ФОТс), доля которой устанавливается директором самостоятельно.

- 4.2. Общая и специальная части ФОТпп распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося.
- 4.3. Общая часть ФОТ обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.
- 4.4. Аудиторная занятость включает проведение уроков и спецкурсов в рамках часов в соответствии со школьным учебным планом.
- 4.5. Неаудиторная занятость включает:
- руководство методическим объединением – 400 рублей в месяц;
 - классное руководство - 2,3,6,7, 8,10– 500 рублей;
1,5 – 600 рублей
4, 9,11 – 700 рублей;
 - подготовка детей к спортивным соревнованиям – 1000 рублей;
 - выполнение обязанностей социального педагога школы - 700 рублей.

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

- 4.6. ФОТаз – составляет не более 90%. Доля его устанавливается ежегодно директором самостоятельно.

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:

$$\text{СТП} \text{-----}$$

(кол-во уч-ся в классе x нед. 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:

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

коэф. 1,10 – по биологии, химии, физике, истории,

обществознанию, географии, в начальной школе, черчению, краеведению

- повышающей коэффициент за звание «Заслуженный учитель РФ» - 1,2
- повышающий коэффициент за нагрудный знак «Отличник просвещения», «Почетный работник образования», «Почетный работник физической культуры» - 1,1;
- за наличие у педагогов квалификационной категории – коэф. 1,15 – высшая;
 - коэф. 1,10 – первая;
 - коэф. 1,05 – вторая.
 - коэф. 1,05 – м/с (при отсутствии финансирования муниципалитетом)

- за заведование кабинетом (физика, химия, информатика) – коэф. 1,10;
- за кабинетами технологии (слесарная и столярная мастерские) - коэф. 1.4;
(швейной мастерской) – коэф. 1,2
- заведование учебным кабинетом с имеющейся техникой – коэф. 1,05;
- деление на группы классов на уроках ин.языка, технологии, физкультуры, информатики – коэф. 1,90 – группа до 9 человек;
коэф. 1,75 – группа 10-13 человек;
коэф. 1,50 – группа 14-16 человек;
коэф. 1,25 – группа от 17 человек.
- обучение больных детей на дому – коэф. 10;
- за вредные условия - в каб. информатики, химии – коэф. 1.12;
- за обеспечение работы кабинетов-лабораторий химии и физики и техники безопасности в них (лаборанство) 1,10 – 1,40
- за работу с хлором – 1,10.

4.11. Компенсационные выплаты:

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

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

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

- вредные условия труда;
- интенсивный характер труда.

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

4.13. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющим учебным 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, особенность, сложность и приоритетность предметов;

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, особенность, сложность и приоритетность предметов;

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

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

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

(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 АХЧ, главного бухгалтера устанавливается в размере от 40 до 90% базовой заработной платы директора и определяется приказом по школе.

6. Распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

- 6.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются коллегиально с учетом мнения профкома и утверждаются Управляющим Советом школы по предоставлению директора.
- 6.2. Директор школы представляет в Управляющий Совет аналитическую информацию о показателях деятельности работника, являющихся основанием для их премирования.
- 6.3. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются «Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МУСОШ № 18.

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.

ПРИНЯТО:
заседанием педагогического совета
протокол от 30.12.2008 № 3

СОГЛАСОВАНО:
с Управляющим советом
протокол от 17.12.2008 №3

Приложение № 1
к приказу № 7-о
от 13.01.2009

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах работникам Муниципальной средней общеобразовательной школы №18

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 производятся за счет средств фонда стимулирования труда МСОШ №18.

1.3. Размер части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование, составляет 25%. Из них: оплата труда работников школы по результатам государственно-общественного мониторинга -20%, премирование – 5%.

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

2. Условия стимулирования.

2.1. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности.

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

2.3. Оценивание эффективности и результативности деятельности педагогов образовательного учреждения проводится по следующим направлениям:

- качество преподавания;
- инновационная деятельность и творчество учителя;
- повышение профессионального уровня;
- качество воспитательной работы;
- повышение имиджа школы;
- исполнительская дисциплина.

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

2.5. Размер стимулирующих выплат административным работникам школы, специалистам определяет директор, руководствуясь основанием для премирования и по согласованию с представителями профсоюзного комитета ОУ.

2.6. Младшему обслуживающему персоналу выплачивается премия по итогам работы за квартал по представлению заместителя директора школы по административно-хозяйственной работе в пределах фонда оплаты труда.

3. Виды выплат стимулирующего характера.

3.1. Система выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
- выплаты за качество выполняемых работ
- премиальные выплаты по итогам работы
- поощрительные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами

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

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

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

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

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

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

4.1. Распределение стимулирующих выплат с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы осуществляется один раз в полугодие комиссией по премированию (далее – Комиссия), создаваемой на основании решения педагогического совета и приказа директора ОУ.

4.2. Размер стимулирующих выплат устанавливается в зависимости от результатов деятельности педагога на основании аналитической информации о показателях деятельности, представленной педагогам.

4.3. Педагогические работники образовательного учреждения дважды в год: в срок до 5 сентября и до 20 февраля на основе самоанализа результатов прошедшего полугодия представляют на рассмотрение в методические кафедры критериальный лист оценки (приложение к настоящему Положению) и информацию за своей подписью.

4.4. Поступившие материалы рассматриваются на заседании методических кафедр и на их основе готовится информация для представления в Комиссию.

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 представляет в Управляющий совет учреждения информацию о деятельности педагогических работников образовательного учреждения и издает приказ о размере стимулирующих выплат педагогическим работникам на предстоящий период.

4.4. 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 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.);

6. Заключительные положения.

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

6.2. После издания приказа, устанавливающего размер выплат стимулирующего характера, обращения руководителей образовательных учреждений к начальнику управления 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.