

Приказ

От 31.08.2010

№ 185-А

«О переходе на новую систему оплаты труда»

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

приказываю:

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

2.Утвердить и ввести в действие с 01.09.2010

Положение об оплате труда работников МУ СОШ № 19

Директор школы

В.В. Авцина

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

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

ПОЛОЖЕНИЕ Об оплате труда работников МУ СОШ № 19

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение составлено в соответствии с Постановлением главы города Иванова от 30.06.08 № 1989 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования».
- 1.2. Настоящее Положение определяет общее требование к системе оплаты труда работников МУ СОШ № 19 , реализующего образовательные программы начального, основного общего и среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.

2. Формирование фонда оплаты труда МУ СОШ № 19.

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год в соответствии с поправочным коэффициентом и количеством учащихся на начало учебного года по состоянию на 5 сентября года, предшествующего планируемому по данным отчета ОШ-1 по ступеням образования и видам классов. Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной системе гимназии.
- 2.2. Школа самостоятельно определяет долю расходов:
 - на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
 - на заработную плату работников гимназии (далее – ФОТ_{оу})

3. Распределение фонда оплаты труда МУ СОШ № 19 .

- 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, бухгалтеры, секретарь, лаборанты), младшего обслуживающего (рабочие по обслуживанию здания, уборщики служебных помещений, дворники) персонал школы - 30%
и складывается из:
$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{уп}} + \text{ФОТ}_{\text{шп}}, \text{ где}$$

ФОТ уп – ФОТ для управленческого персонала, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала определяется приказом директора в процентном соотношении.

ФОТпп – ФОТ для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс определяется приказом директора в процентном соотношении.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги школе.

- 4.1. Базовая часть ФОТ для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп состоит из общей части (ФОТ о) – 75% и специальной части (ФОТс) – 25%, доля которой устанавливается директором самостоятельно.
- 4.2. Общая и специальная части ФОТпп распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося.
- 4.3. Общая часть ФОТ обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.
- 4.4. Аудиторная занятость включает проведение уроков и спецкурсов в рамках часов в соответствии со школьным учебным планом.
- 4.5. Неаудиторная занятость включает следующие виды доплат:
 - руководство методическим объединением – 500 рублей в месяц;
 - методическое сопровождение скк - 300 рублей
 - осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися в 1-11 кл. – 600 рублей
 - подготовка детей к спортивным соревнованиям, проведение спортивных секций – 950 рублей
 - руководство ШИК, подготовка и проведение с учащимися интеллектуальных игр - 600 рублей
 - педагогическое руководство ШТВ, подготовка с учащимися телепередач о школьной жизни - 450 рублей
 - педагогическое руководство газетой «Экстра-19», подготовка с учащимися материалов для выпуска номеров газеты - 450 рублей
 - руководство вокальной студией «ШАНС» - 900 рублей
 - психологическое сопровождение адаптации учащихся 1, 5, 10 классов – 400 рублей
 - педагогическое сопровождение учащихся специальных коррекционных классов на 2 ступени обучения – от 200 до 300 рублей
 - подготовка социально незащищенных учащихся к участию в социальных проектах, организация консультативной помощи родителям и законным представителям. частичное выполнение функций социального педагога – от 1000 до 2000 рублей
 - руководство студией «Фитодизайн», уход за цветами - 900 рублей
 - методическое обеспечение работы муниципальной опорной площадки – от 1000 до 1700 рублей
 - организация работы с одаренными детьми - от 500 до 700 рублей
 - организация работы учащихся по обновлению и поддержке школьного сайта – от 1000 до 1700 рублей
 - методическое обеспечение внедрения и поддержки программного комплекса «Хронограф» от 500 рублей до 700 рублей
 - организация общественно полезного труда учащихся на пришкольном участке - 200 рублей
 - организация общественно полезного труда учащихся по разбивке клумб, выращиванию и высадке цветов - 200 рублей

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

ФОТаз (аудиторная занятость) – составляет 85%

ФОТнз (неаудиторная занятость) – составляет 15%

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогических работников за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимости 1 человека-часа» - это стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом школы.

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

$$\text{Стоп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(\text{кол-во уч-ся в классе} \times \text{нед. нагрузку}) \times 52}$$

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

4.7. Учебный план разрабатывается школой самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом и СанПиНом и должна обеспечивать в полном объеме реализацию федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

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

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

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

4.9. Компенсационные выплаты:

4.9.1. для МОП (рабочий по обслуживанию здания, уборщицы гардеробщицы, дворники) имеют фиксированный характер:

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

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

- вредные условия труда;
- интенсивный характер труда.

4.10. В соответствии с пунктом 4.7. Постановления главы города Иванова «О введении новой системы оплаты труда» значение повышающего коэффициента устанавливается 1.0 для всех без исключения предметов.

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

4.12. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, складывается из

$$O = \text{Стп} \times Y \times \text{Чоз} \times A + \text{Днз}$$

O – оклад учителя

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

Y – количество обучающихся в каждом классе

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

A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

Днз – доплата за неаудиторную занятость.

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

4.13. Тарификация рабочих, работников МОП и учебно-вспомогательного персонала школы (до введения базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных групп работников) осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений г. Иванова, утвержденной в установленном порядке.

4.14. Расчет по оплате замещенных уроков учителей, находящихся на больничном листе, на курсах повышения квалификации и т.п. производится:

- исходя из стоимости ученико/часа в соответствии с квалификацией учителя и количеством детей, присутствовавших на замещенном уроке:

$$\text{СТ зу} = \text{Стп} \times Y \times A \times \text{П}$$

(Стуз – стоимость замещенного урока;

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

Y – количество учащихся, присутствовавших на уроке;

A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

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

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

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

(СТз - стоимость замены;
Д/мес – количество рабочих дней в месяце;
Пд – проработанные на замене дни

5. Расчет заработной платы директора и заместителей директора.

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

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

7. Гарантии по оплате труда.

- 7.1. Базовая заработная плата работников школы не может быть ниже установленной тарификацией базовой заработной платы на предстоящий учебный год.
- 7.2. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

ПРИНЯТО:
Педагогический совет (протокол № 5 от 15.01.09)

СОГЛАСОВАНО:

Управляющий совет муниципального
учреждения средней общеобразовательной
школы № 19 (протокол от 26.01.2009 № 2)

ВВЕДЕНО в действие:
приказ № _____ от _____

Директор МУ СОШ № 19
_____ В. В. Авцина

ПОЛОЖЕНИЕ

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

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы города Иванова от 27.10.2008 № 3306 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Иванова, управления внутренних дел по городскому округу Иваново и его подразделений», постановлением Главы города Иванова от 31.12.2008 № 3989 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города» и устанавливает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в зависимости от результатов труда, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся за счет средств фонда стимулирования работников образовательного учреждения, зарезервированных в смете образовательного учреждения.

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

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

2. Условия стимулирования.

2.1. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности работника.

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

3. Виды выплат стимулирующего характера.

3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает:

- выплаты за качество выполняемых работ,
- премиальные выплаты.

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

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

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

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

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

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

4.1. Распределение стимулирующих выплат с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы осуществляется один раз в полугодие комиссией по премированию (далее – Комиссия), создаваемой Управляющим советом школы и утвержденной директором в составе: директор школы, председатели методических объединений, два представителя Управляющего совета школы, председатели совета работников учреждения и профкома.

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

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

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

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

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

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

5. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера.

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

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

6. Заключительные положения.

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

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

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

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