

Муниципальное учреждение средняя общеобразовательная школа № 41

ПРИКАЗ

от 25.08.2010г

№ 120 -а - Д

О переходе на новую систему оплаты труда

В соответствии с постановлением Правительства Ивановской области от 19.05.2009 года № 117-п «О введении новой системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области»

ПРИКАЗЫВАЮ:

- 1.Перейти на новую систему оплаты труда (по модельной методике) в полном объеме с 01.09.2010 г.
- 2.Администрации образовательного учреждения разработать Положение о новой системе оплаты труда работников МУСОШ № 41.
- 3.Администрации образовательного учреждения внести изменения в Коллективный договор и Устав школы.
- 4.Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы

В.И.Симунин

**Муниципальное учреждение средняя общеобразовательная школа № 41**

**Согласовано**  
**Председатель Управляющего совета**

\_\_\_\_\_

**Протокол № 4 от 17.09.2010**

**Председатель профкома**

\_\_\_\_\_ **Э.А. Атаева**

**Протокол №4 от 14.09.2010**

**«Утверждаю»**

**Директор МУ СОШ № 41**

\_\_\_\_\_ **В.И. Симунин**

**Приказ №120-б-Д от 25.08.2010**

# Положение о новой системе оплаты труда

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к новой системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования, участвующих во внедрении новой системы оплаты труда .

1.2. Новая система оплаты труда работников общеобразовательного учреждения 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 общеобразовательного учреждения**

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами

финансирования, утвержденными законом Ивановской области, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в общеобразовательном учреждении (в целях планирования бюджетных смет общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года по состоянию на 5 сентября года, предшествующего планируемому по данным статистической отчетности №0Ш-1 по ступеням общего образования и видам классов).

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете

общеобразовательного учреждения.

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

на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;

на заработную плату работников общеобразовательного учреждения (далее - ФОТоу).

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

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш}, \text{ где}$$

ш - стимулирующая доля ФОТоу.

Рекомендуемый диапазон ш 20-30 процентов. Значение «ш» определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно и закреплено приложением №1 к настоящему Положению

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя, главный бухгалтер и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного персонала, общеобразовательного персонала (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы, библиотекарь, бухгалтер, экономист, кассир, секретарь-машинистка, лаборант и др.) и младшего обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения (рабочие по обслуживанию: уборщики, дворники, водители, гардеробщик, сторожа и др.) и складывается из:

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

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 превышающем 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.

(Рекомендуемое оптимальное значение пп - 70%, но не менее 60%). Значение определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением и закреплено приложением №1 к настоящему Положению.

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 нормативными 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 образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение 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) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times c, \text{ где}$$

$c$  - доля специальной части  $\text{ФОТ}_{\text{пп}}$ . Рекомендуемое значение  $c$  20 до 30 %. Значение  $c$  устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно и закреплено приложением №1 к настоящему Положению

4.2. Общая и специальная 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 педагогических работников включает проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, осуществление руководства работы методического объединения, заведывание кабинетом, организация внеклассной и спортивной работы, организация работы на пришкольном участке и иные формы работы с обучающимися и их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п. 4.7).

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ( $\text{ФОТ}_{\text{о}}$ ) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ( $\text{ФОТ}_{\text{аз}}$ ) и неаудиторной занятости ( $\text{ФОТ}_{\text{нз}}$ ):

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

Примерное соотношение  $\text{ФОТ}_{\text{аз}}$  и  $\text{ФОТ}_{\text{нз}}$  - 85% и 15% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения  $\text{ФОТ}_{\text{нз}}$  определяется самим образовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы и закреплено приложением №1 к настоящему Положению.

Величину гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость определяет условная единица «стоимость одного 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 каждым образовательным учреждением самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз) по формуле указанной в п.4.4.

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

ФОТаз х 34

С тп = (а1 х в1 + а2 х в2 + а3 х в3 +а4 х в4 +а5 х в5 +а6 х в6 + а7 х

в7 + а8 х в8 + а9 х в9 + а10 х в10 + а11 х в11) х 52 /

где:

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз -часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

а1 - количество обучающихся в первых классах;

а2 - количество обучающихся во вторых классах;

а3 - количество обучающихся в третьих классах;

а4 - количество обучающихся в четвертых классах;

а5 - количество обучающихся в пятых классах;

а6 - количество обучающихся в шестых классах;

а7 - количество обучающихся в седьмых классах;

а8 - количество обучающихся в восьмых классах;

а9 - количество обучающихся в девярых классах;

- a10 - количество обучающихся в десятых классах;
- a11- количество обучающихся в одиннадцатых классах;
- в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
- в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
- в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
- в4 - 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. выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными правовыми актами Ивановской области (примерная доля - 10 % ФОТпп), рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно и закреплено приложением №1 к настоящему Положению;

4.6.2. повышающие коэффициенты, рассчитываются образовательным учреждением самостоятельно и закреплены приложением №1 к настоящему Положению:

- за сложность и приоритетность предмета зависимости от



специфики образовательной программы данного учреждения;

- квалификационную категорию педагога;
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград ;
- доплаты за педагогическую работу, предусматривающую деление классов на группы;
- доплаты за работу с больными детьми на дому на основании медицинских справок.

4.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации и может определяться на основании следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, информатика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Рекомендуемые значения повышающих коэффициентов (К) в интервале от 1,0 до 1,2 рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно и закреплены приложением №1 к настоящему Положению .

4.8. В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и производить выплаты согласно решения Управляющего совета учреждения.

4.9. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей, преподавателей)

рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{Чаз} \times \text{К} \times \text{А} + \text{Днз}$ , 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 .

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:

$O = \text{Стп} \times (\text{У}_1 \times \text{Чаз}_1 \times \text{К}_1 \times \text{А}_1 + \text{У}_2 \times \text{Чаз}_2 \times \text{К}_2 \times \text{А}_2 + \dots + \text{У}_n \times \text{Чаз}_n \times \text{К}_n \times \text{А}_n) + \text{Днз}$

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 входящих в круг основных обязанностей работников, а также на работах в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.11. Расчет оплаты труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:

4.11.1. Тарификация рабочих, работников младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала учреждений образования (до введения базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных групп работников) осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Ивановской области, утвержденной в установленном порядке.

4.11.2. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС). Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 №31/3-30.

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

5.1. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера

Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается управлением образования администрации города в соответствии с трудовым договором исходя из средней зарплаты педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и группы оплаты труда по следующей формуле :

$O_p = ЗП_{\text{спр}} \times K$ , где:

$O_p$  – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$ЗП_{\text{спр}}$  - средняя заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в данном учреждении( при расчете средней заработной платы педагогического персонала учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера, установленные на текущий учебный год)

$K$  - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной руководителю образовательного учреждения учредителем образовательного учреждения в соответствии с приложением 1 к Временному положению об оплате труда работников общеобразовательных учреждений Ивановской области, утвержденному постановлением Правительства Ивановской области от 26.12.2007 №251-п.

5.2. Отнесение к группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей общеобразовательного 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.).

Для расчета повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений учредителем может

вводиться система рейтинговых баллов.

( пример установления групп оплаты труда руководителей образовательных учреждений и примерные 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. Из специальной части ФОТауп могут осуществляться доплаты руководителям за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. Рекомендуемая величина выплат (в том же объеме, что и педагогическому персоналу учреждения) рассчитывается учредителем.

5.4. Оплата труда заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров общеобразовательных учреждений устанавливается руководителем в процентном отношении от должностного оклада руководителя. Рекомендуемый диапазон от 70 до 90 процентов.

## **6. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений.**

6.1. Орган местного самоуправления (учредитель образовательного учреждения) формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ \times \alpha$ , где:

ФОТ<sub>цст</sub> - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

$\alpha$  - централизуемая доля ФОТ.

Размер  $\alpha$  устанавливается органом местного самоуправления.

6.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления, в котором могут учитываться:

результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-

й ступени;

результаты аттестации и государственной аккредитации образовательного учреждения;

физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата (по результатам мониторинга);

количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися образовательных учреждений;

количество обучающихся, отчисленных из образовательных учреждений до достижения ими 15-летнего возраста и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях или организациях;

участие образовательных учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия и др.;

обеспечение прозрачности деятельности образовательного учреждения для всех участников образовательного процесса.

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

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

#### **8. Гарантии по оплате труда**

8.1.

Заработная плата работников общеобразовательных учреждений 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.

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 минимального размера оплаты труда, работнику выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

**Управление образования администрации города Иванова**

**муниципальное учреждение средняя общеобразовательная школа № 41**

**«Согласовано»**

**Председатель Управляющего совета**

\_\_\_\_\_ **А.Г. Ананьев**

**Протокол № 4 от 17.08.2009**

**Председатель профкома**

\_\_\_\_\_ **О.Д. Шапошникова**

**Протокол № 4 от 14.08.2009**

**«Утверждаю»**

**Директор МУ СОШ № 41**

\_\_\_\_\_ **Э.Б. Годованюк**

**Приказ № 83-К от 18.08.2009**

# Приложение №1

## к Положению о новой системе оплаты труда

### Порядок распределения фонда оплаты труда

1. Порядок распределения фонда оплаты труда является приложением к Положению о новой системе оплаты труда и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим советом.
2. Внесение изменений в Порядок распределения ФОТ образовательного учреждения осуществляется 1 раз в год при составлении тарификации на следующий учебный год или при изменении ФОТ по согласованию с профсоюзным комитетом
3. Доля базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) в доле фонда оплаты труда образовательного учреждения (ФОТоу) составляет 80% (доля стимулирующей части ФОТ соответственно- 20%).
4. Доля фонда оплаты труда педагогического персонала непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп) в базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) составляет 70% (доля ФОТуп соответственно -30%).
5. Фонд оплаты труда педагогического персонала (ФОТпп) устанавливается в следующем соотношении:  
  
ФОТаз – 60,0%,

ФОТнз 10,0%,

ФОТс – 30,0 %.

6. Перечень видов работ с обучающимися в соответствии с должностной инструкцией учителя, включаемых в неаудиторную занятость педагогических работников, и размер устанавливается в рамках ФОТнз. (п.4):

6.1. Осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися:

- в 1,4,5,9,11 классах - 700 рублей,

- в 2,3,6,7,8,10 классах –650 рублей.

6.2. Руководство работой методического объединения учителей – 500 рублей.

6.3. Выполнение внеклассной работы с учащимися по организации общешкольных мероприятий в том числе спортивных – до 1000 рублей.

6.4. Организация работы учащихся на пришкольном участке – 200 рублей.

6.5. Проведение консультаций по отдельным предметам и подготовка учащихся к олимпиадам – в зависимости от количества уроков и учащихся в месяц от 50 до 500 рублей.

7. Распределение специальной части ФОТ педагогических работников устанавливается в рамках ФОТс. (п.4).

7.1. Повышающий коэффициент сложности и приоритетности предмета:

Предмет

Значение коэффициента

Русский язык 1,15

Литература 1,15

Иностранный язык 1,15

Математика 1,15

1-й класс начальной школы 1,15

История 1,10



Обществознание 1,10

География 1,10

Биология 1,10

Информатика 1,10

Физика 1,10

Химия 1,10

2-4 классы начальной школы 1,10

Право 1,05

Экономика 1,05

Технология 1,05

Астрономия 1,00

Физическое воспитание 1,00

ИЗО 1,00

Музыка 1,00

Черчение 1,00

ОБЖ 1,00

7.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

1,0 – для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию и стаж работы до трех лет; молодым специалистам имеющим стаж работы от 0 до 3 лет

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию.

7.3. Повышающий коэффициент за наличие почетного звания, государственных наград, учитывающий научно- педагогическую квалификацию и признание научно- педагогическим сообществом вклада учителя в педагогическую теорию и практику:

1,2 – народный, заслуженный, доктор наук, профессор (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности)

1,10 – отличник, почетный работник, кандидат наук, доцент (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности),

1,0 – без звания.

7.4.Повышающий коэффициент при проведении занятий с группой учащихся (деление классов на группы, элективные курсы, консультации, факультативы):

1,25 - учитель работает с одной группой от 17 человек

1,5 - учитель работает с одной группой от 14 до 16 человек

1,75 - учитель работает с одной группой до 13 человек

7.5. Повышающий коэффициент, учитывающий число параллелей, объединяемых класс-комплектов или групп для проведения занятий:

1,2 – на уроке объединены учащиеся из 2-х параллелей,

1,3 - на уроке объединены учащиеся более, чем из 2-х параллелей.

7.6. Повышающий коэффициент учитывающий заведывание кабинетом, содержащим специальное учебное оборудование, поддержание его в рабочем состоянии и обеспечение учебного процесса материальными запасами - от 1,1 до 1,4: кабинет физики, химии, биологии, информатики, спортивный зал, мастерские.

7.7 Повышающий коэффициент учитывающий организацию работы лаборатории, подготовку оборудования к работе от 1,1 до 1,4.

8. При организации обучения на дому оплата труда педагогических работников устанавливается повышающий коэффициент 20

«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель Управляющего Совета

Директор МУСОШ № 41

\_\_\_\_\_ Казначеева С.В.

\_\_\_\_\_ В.И.Симунин

решение от 17.09.2010г протокол №4

приказ №1206-Д от 25.08.2010 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МУСОШ № 41 города Иванова

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», в соответствии с Постановлением Главы города Иванова № 3989 от 31.12.2008 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Иванова» в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МУ СОШ № 41 города Иванова 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 администрации города Иванова

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 города Иванова.

### 2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МУСОШ № 41.

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 (приказ № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_)

2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников МУСОШ №41 ведется с участием Управляющего Совета (Положение об Управляющем Совете), 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 МУСОШ №41.

### **3. Регламент участия Управляющего совета в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МУСОШ № 41 «\_\_\_\_\_»**

3.1. Управляющий совет учреждения в соответствии с Положением об Управляющем Совете, п.4 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 МУСОШ №41 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 МУСОШ №41 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.