

Управление образование администрации города Иванова
**Муниципальное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №62**

Ул. 5-я Коляновская, д.72, г. Иваново, 153038
тел. (4932) 56-01-63
E-mail: school62@mail.ru

Приказ

От 4 августа 2010 года

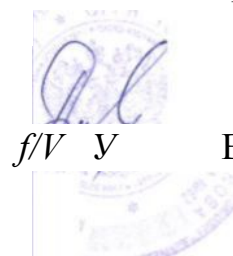
№80-

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников
МОУ СОШ №62.

С целью формирования единых подходов к регулированию
заработной платы работников МОУ СОШ №62, повышения
заинтересованности в конечных результатах труда, приказываю:

- 1) Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников МОУ
СОШ №62.

Директор школы

The image shows a handwritten signature in blue ink, which appears to be 'f/V У'. Below the signature is a circular official stamp of the school, also in blue ink, containing the school's name and other details.

В.Н. Давыдова

Управление образование администрации города Иванова
**Муниципальное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №62**

Ул. 5-я Коляновская, д.72, г. Иваново, 153038
тел. (4932) 56-01-63
E-mail:school62@mail.ru

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего Совета школы

Протокол № _____
« ____ » _____ 2010 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

Протокол № _____
« ____ » _____ 2010 года

УТВЕРЖДЕНО

Директор муниципального
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №62

В.Н.Давыдова _____
Приказ № _____
от « ____ » _____ 2010 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников**

**муниципального общеобразовательного учреждения
средней**

общеобразовательной школы №62 города Иванова

1. Общие положения.

- 2. Настоящее Положение разработано в соответствии нормативными документами Министерства образования и науки по внедрению модельной методики оплаты труда в общеобразовательных учреждениях, постановлением Правительства Ивановской области № 117-п от 19.05.2008 «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области» и приложением 1 к постановлению Правительства Ивановской области от 19.05.2008 № 117-п.
- 3. Настоящее Положение определяет требования к системе оплаты труда работников данного общеобразовательного учреждения, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.
- 4. Новая система оплаты труда работников в общеобразовательном учреждении устанавливается коллективным договором, дополнительным соглашением к трудовому контракту с работником, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, региональных и муниципальных органов власти.

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 управлением образования администрации города Иванова (учредитель) в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными Законом Ивановской области и количеством учащихся в общеобразовательном учреждении (в целях планирования бюджетов общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года по состоянию на 5 сентября года, предшествующего планируемому по данным статистической отчетности № ОШ-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 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 (**ФОТ оу**) 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**.

Диапазон **ш** составляет от **20 до 30%**. Значение **ш** определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы, библиотекари, бухгалтеры, экономисты,

кассиры, секретари-машинистки, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего (работчие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, водители, гардеробщик, сторожа и др.) персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:

ФОТб = ФОТуп + ФОТпп , 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 превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

ФОТпп = ФОТб x пп, 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.

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 правовыми 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 (**ФОТ_{пп}**), состоит из общей части (**ФОТ_о**) и специальной части (**ФОТ_с**):

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

Объем специальной части определяется по формуле:

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

с - доля специальной части **ФОТ_{пп}**. Рекомендуемое значение **с** - до **30 %**. Значение **с** устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

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: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) 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 (ФОТо) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}.$$

Примерное соотношение **ФОТаз** и **ФОТнз** - **85%** и **15%** соответственно. Данное соотношение и порядок распределения **ФОТнз** определяются самим образовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «**стоимость 1 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:

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{\text{...}},$$

$$(\mathbf{a1} \times \mathbf{v1} + \mathbf{a2} \times \mathbf{v2} + \mathbf{a3} \times \mathbf{v3} + \dots + \mathbf{a10} \times \mathbf{v10} + \mathbf{a11} \times \mathbf{v11}) \times \mathbf{52}$$

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;

- a1 - количество обучающихся в первых классах;
- a2 - количество обучающихся во вторых классах;
- a3 - количество обучающихся в третьих классах;
- a4 - количество обучающихся в четвертых классах;
- a5 - количество обучающихся в пятых классах;
- a6 - количество обучающихся в шестых классах;
- a7 - количество обучающихся в seventh классах;
- a8 - количество обучающихся в восьмых классах;
- a9 - количество обучающихся в девятых классах;
- a10 - количество обучающихся в десятых классах;
- a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;
- v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
- v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
- v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
- v4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;
- v5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;
- v6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;
- v7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;
- v8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;
- v9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;
- v10 - годовое количество часов по учебному плану во десятом классе;
- v11 - 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:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ либо нормативными актами Ивановской области (примерная доля - **10 % ФОТпп**, рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно);
- повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) (примерная доля - **15 % ФОТпп** определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно);
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.) (Примерная доля - **5 % ФОТпп** рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно).

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, биология, физика), 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** могут быть установлены в размере:

а) $K = 1,15$ (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);

б) $K = 1,10$ (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы);

в) $K = 1,05$ (право, экономика, технология);

г) $K = 1,0$ (астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ).

4.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (**А**) может, например, составлять:

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,05 - для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в образовательном учреждении).

4.9. В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты согласно решения управляющего совета учреждения.

4.10. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего 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:

О - оклад учителя (преподавателя), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз - доплата за неаудиторную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями(законными представителями)).

Если учитель (преподаватель) ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

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

4.11. 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.

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

4.12.1. 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.

4.12.2. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30.

5. Расчет заработной платы

руководителя общеобразовательного учреждения

5.1. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$ЗПр = ЗПспр \times К$, где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПспр - 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);

К - 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.

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 **ФОТ уп** 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 **70-90%**.

6. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений

6.1. Управление образования администрации города Иванова (учредитель образовательного учреждения) может формировать централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

ФОТ_{цст} = ФОТ х ц, где:

ФОТ_{цст} - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

Рекомендуемый размер централизованной доли **ФОТ - до 5% от ФОТ** муниципальных образовательных учреждений. Размер ц 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 распределяются высшим органом самоуправления образовательного учреждения - Управляющим советом, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (при его наличии), по представлению руководителя образовательного учреждения.

Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

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

8. Гарантии по оплате труда

8.1. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения 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 образование администрации города Иванова
**Муниципальное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №62**

Ул. 5-я Коляновская, д.72, г. Иваново, 153038
тел. (4932) 56-01-63
E-mail:school62@mail.ru

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего Совета школы

Протокол № _____
« ____ » _____ 2010 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

Протокол № _____
« ____ » _____ 2010 года

УТВЕРЖДЕНО

Директор муниципального
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №62

В.Н.Давыдова _____
Приказ № _____
от « ____ » _____ 2010 года

П О Л О Ж Е Н И Е

**о распределении стимулирующих надбавок и доплат
педагогическим работникам
муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №62 города
Иванова**

- 1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №62 города Иванова (далее по тексту «Положение») разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», 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», руководствуясь частью 2 статьи 61 Устава города Иванова, Уставом школы.
- 1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышение ответственности за конечные результаты труда.
- 1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, в т.ч. работающим по совместительству, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления и выплат.
- 1.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся из стимулирующей части оплаты труда учреждения на основании рекомендаций управления образования администрации города Иванова.
- 1.5. Периодичность стимулирующих выплат по ряду критериев устанавливается на один календарный месяц по фактически отработанному времени.
- 1.6. В процедуре установления стимулирующих выплат участвуют комиссия и Управляющий Совет школы.
- 1.7. Размеры стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть изменены как в сторону увеличения и уменьшения, так и отмены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества выполняемой работы.
- 1.8. Установление, обмена или уменьшение стимулирующих выплат производится приказом директора согласно расчётам комиссии и по согласованию с Управляющим Советом школы.
- 1.9. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в двух видах:
 - процентах от базовой ставки;
 - денежном выражении.

II. Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

- 2.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:
 - за результаты и качество работы за определённый период
 - за полугодие (2 раза в год – январь, июнь)
 - единовременная премия
- 2.2. Выплаты стимулирующего характера за результаты работы за полугодие устанавливаются педагогическим работникам:
 - Расчёт выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за результаты работы за полугодие производится на основе критериев. Каждому

критерию присваивается определённое максимальное количество баллов (общая сумма по критериям равна 30 баллов).

- Установление выплат стимулирующего характера педагогическим работникам учреждения за результаты работы за полугодие производится ежемесячно с учётом роста учителя. Для установления указанных выше выплат устанавливаются сроки за I полугодие 15 января, за II полугодие 15 июня.
- В случае наложения на педагогического работника в период выплат стимулирующего характера дисциплинарного взыскания выплаты не устанавливаются или устанавливаются в уменьшенном варианте с учётом мнения комиссии.
- Расчёт размера выплат стимулирующего характера за результаты и качество работы за полугодие производится экспертной комиссией. Для подготовки указанного расчёта на основании приказа директора учреждения создаётся комиссия. Председателем указанной комиссии является директор учреждения. Заседание комиссии правомочно, если на нём присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.
- Произведённый комиссией расчёт с обоснованием оформляется протоколом за подписью председателя и секретаря комиссии. Протокол направляется в Управляющий Совет школы для согласования произведённого расчёта размера выплат стимулирующего характера. Протокол направляется в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия Управляющим Советом школы решения в установленном порядке. По результатам рассмотрения представленного комиссией Управляющий Совет школы принимает одно из следующих решений:
 - если по представленному расчёту у Управляющего Совета школы не имеется возражений, замечаний и предложений, то Управляющий Совет школы простым голосованием принимает решение согласовать представленный комиссией расчёт размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения за результаты работы за полугодие;
 - если Управляющий Совет школы не согласен с представленным отчётом, то формулирует свои замечания, предложения и принимает решение направить их директору школы с обязательным их обоснованием. Директор учитывает мнение Управляющего Совета школы и издаёт приказ.
- В срок не позднее 25 числа перед выплатой директор школы на основании протокола комиссии и с учётом мнения Управляющего Совета школы издаёт приказ об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за результаты их работы за полугодие.

2.3. Единовременное премирование работников:

- 2.3.1. Единовременное премирование работников производится по следующим основным показателям:
 - за достижение высоких результатов деятельности;
 - выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством;
 - проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
 - выполнение особо важных заданий, срочных непредвиденных работ;
 - профессиональный праздник, юбилей (многолетняя качественная работа в данном учреждении).
- 2.3.2. Единовременное премирование работников учреждения осуществляется

- за счёт средств, стимулирующей части оплаты труда учреждения, оставшихся после установления стимулирующих выплат директору школы на основании рекомендаций начальника управления образования администрации города Иванова, и установления педагогическим работникам учреждения выплат стимулирующего характера за результаты их работы за определённый период.
- 2.3.3. Единовременное премирование работников учреждения осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.
- 2.3.4. При наличии у работника учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.
- 2.4. В случае, если часть стимулирующих выплат, указанных настоящим Положением, а также часть стимулирующих выплат директора учреждения уже выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с Управляющим Советом школы, перераспределение средств внутри учреждения.

III. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за результаты работы за полугодие.

- 3.1. Произвести подсчёт баллов каждому педагогическому работнику учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренного настоящим Положением.
- 3.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников, запланированный на текущий год, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес в рублях каждого балла.
- 3.3. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного педагогического работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного педагогического работника на текущий период.
- 3.4. В течение каждого полугодия ведётся мониторинг профессиональной деятельности каждого педагогического работника по утверждённым критериям и показателям.
- 3.5. Стимулирующие доплаты и их размер устанавливаются приказом директора школы по согласованию с профсоюзом на определённый период.
- 3.6. Доплаты устанавливаются сотрудникам в зависимости от объёма и качества выполненных работ.
- 3.7. Ежемесячно из неиспользованного фонда стимулирования работникам школы могут выплачиваться суммы за разовую работу, не предусмотренную настоящим положением.
- 3.8. За счёт стимулирующего фонда могут быть введены дополнительные ставки, постоянные доплаты на текущий учебный год (на определённый период).
- 3.9. Директору школы производятся доплаты (надбавки) из стимулирующего фонда за успешный труд, за творческое решение производственных вопросов, за интенсивность и напряжённость труда по согласованию с председателем профкома, с отделом образования администрации Ивановского муниципального района.
- 3.10. Директор школы имеет право сокращать или снимать доплату (надбавку) в случае, если работник не качественно выполняет свои обязанности по должности, выполняет их не в должной мере.

- 3.11. Педагоги школы представляют в комиссию по установлению надбавок результаты своей деятельности в соответствии с критериями и показателями. Ответственность за достоверность информации педагогов возлагается на заместителей директора по учебно-воспитательной работе, руководителей МО предметников, педагога – психолога школы, социального педагога.