

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 65**

ПРИКАЗ

от 02 августа 2010 года

№ 117 - «К»

О переходе на новую систему оплаты труда (по модельной методике)

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 (по модельной методике) в МОУ средней общеобразовательной школе № 65 с **01 сентября 2010 года**. Оплату труда работников школы производить в соответствии с «Положением о новой системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области» (Приложение 1 к постановлению Правительства Ивановской области от 19.05.2008 г. № 117-п» и внесенных изменений в части оплаты труда штатных сотрудников.)
2. Создать комиссию по подготовке необходимых документов для перехода на новую систему оплаты труда в следующем составе:
 - Степович В.А. – директор школы;
 - Медведев В.Г. – заместитель директора по УВР;
 - Смирнова Е.В. – заместитель директора по УВР;
 - Чаплыгина И.В. – учитель, член УС школы;
 - Кузнецова Н.В. – председатель профсоюзной организации.
3. Комиссии в срок до 10 сентября 2010 года разработать следующие локальные акты:
 - «Положение о введении новой системы оплаты труда работников МОУ средней общеобразовательной школы № 65 города Иванова»;
 - «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам школы»;
 - «Положение о комиссии по установлению выплат, премий из стимулирующей части ФОТ педагогического персонала (единовременное премирование)»;
 - «Положение о компенсационных выплатах штатным сотрудникам»;
 - «Положение о регламенте участия Управляющего Совета о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ средней общеобразовательной школы № 65 города Иванова».
4. Комиссии представить новые локальные акты на согласование Управляющего совета школы и утверждение общего собрания коллектива. Согласовать все нормативные документы с профсоюзным комитетом школы.
5. Внести изменения в Коллективный трудовой договор, трудовые договора с работниками, Правила внутреннего трудового распорядка в части, касающейся условий оплаты труда.
6. Провести заседание Управляющего совета школы для согласования распределения выплат стимулирующего характера.
7. Ввести в действие с 01.09.2010 новое штатное расписание школы.
8. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы

В.А.Степович

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
_____ Н.В.Кузнецова
31.08.2010

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ средней
общеобразовательной школы № 65
_____ В.А. Степович

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего Совета

Протокол от 31.08.2010 № 7

**Утверждено и введено в действие
приказом от 31.08.2010 № 137 – «К»**

П О Л О Ж Е Н И Е
о новой системе оплаты труда работников
МОУ средней общеобразовательной школы № 65 города Иванова
(по модельной методике)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о новой системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 65 города Иванова (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2006 № 848 «О мерах государственной поддержки субъектов Российской Федерации, внедряющих комплексные проекты модернизации образования», постановлением Правительства Ивановской области от 25.04.2007 № 95-п «О реализации комплексного проекта модернизации образования Ивановской области в рамках приоритетного национального проекта «Образование», постановлением Правительства Ивановской области от 19.05.2008 № 117-п «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 28.08.2009 № 251-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 19.05.2008 № 117-п», постановлением Главы города Иванова № 1989 от 30.06.2008 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования» (в редакции постановлений Главы города Иванова от 21.11.2008 № 3561, от 15.04.2009 № 849, от 02.11.2009 № 862), постановлением Администрации города Иванова № 1379 от 16.07.2010 «О внесении изменений и дополнений в постановление Главы города Иванова от 30.06.2008 № 1989», Уставом школы и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области, в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МОУ средней общеобразовательной школы № 65 (далее – школа) к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников МОУ средней общеобразовательной школы № 65 города Иванова, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.

1.3. Новая система оплаты труда работников школы устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Положением о новой системе оплаты труда работников муниципальных

общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до школы учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования обеспечения государственных гарантий прав на получение образования (далее - региональный норматив 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 N ОШ-1 по ступеням общего образования и видам классов).

Школа самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, долю расходов:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
- на заработную плату работников общеобразовательного учреждения (далее – ФОТ_{оу}).

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Фонд оплаты труда школы (ФОТ_{оу}) состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_{оу} = \text{ФОТ}_{б} + \text{ФОТ}_{ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ}_{оу} \times \text{ш}, \text{ где}$$

ш – стимулирующая доля ФОТ_{оу}.

Значение ш устанавливается школой самостоятельно в рекомендуемом диапазоне от 20 до 30 % и утверждается приказом директора школы.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (директор школы, заместители директора школы), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, библиотекари, секретари, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего (рабочие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, гардеробщики, сторожа и др.) персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:

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

ФОТ_{уп} – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТ_{пп} – фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

3.3. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом

доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТ_{уп}) устанавливается, не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

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

пп – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Значение **пп** (не менее 60%) устанавливается школой самостоятельно и утверждается приказом директора школы.

3.4. Размеры окладов работников школы, 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 школы в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором школы.

В случае изменения фонда оплаты труда школы и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников школы 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

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}.

Значение **с** устанавливается школой самостоятельно (рекомендуемое значение **с** – до 30 %) и утверждается приказом директора школы.

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 (за квалификационную категорию педагога, за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы школы, за почетные звания и ученые степени, за деление классов на группы, др.).

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 на начало учебного года – по данным статистической отчетности ОШ – 1 (часы аудиторной занятости), а так же часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает нижеперечисленные виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями и оплачивается следующим образом:

- осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися:
 - в 1, 9, 11 классах – 850 рублей;
 - во 2, 3, 4 классах – 600 рублей;
 - в 5, 6, 7, 8, 10 классах – 800 рублей;
- методическое обеспечение образовательного процесса, а именно руководство методическими объединениями учителей:
 - МО учителей и классных руководителей начальной школы 1 – 4 классов – от 500 рублей;
 - МО учителей математики, физики, химии, биологии, информатики и ИКТ – от 600 рублей;
 - МО учителей русского языка, литературы, истории, обществознания, географии, краеведения – от 600 рублей;
 - МО учителей иностранного языка – от 300 рублей;
 - МО учителей технологии, физической культуры, ОБЖ, ИЗО, черчения, музыки, МХК, искусства – от 300 рублей;
 - МО классных руководителей 5 – 11 классов – от 400 рублей.
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам:
 - организация внеклассной спортивной работы – от 1100 рублей;
- иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями):
 - работа в группах продленного дня (в зависимости от недельной занятости в группе) – от 650 рублей;
 - работа в творческих, спортивных и клубных объединениях (в зависимости от недельной занятости) – от 200 рублей;
 - организация горячего питания – от 300 рублей;
 - организация работы школьного музея – от 400 рублей;
 - работа со школьным сайтом – от 500 рублей;
 - организация работы на пришкольном участке – от 250 рублей;
 - организация работы по озеленению школы – от 100 рублей;
 - организация работы по ГО и ЧС и военно-спортивной работы с учащимися старших классов – от 300 рублей;
 - работа по обновлению базы данных по учащимся школы в программе «1С: ХроноГраф» – от 400 рублей;
 - психологическое сопровождение учебно-воспитательного процесса – от 1000 рублей;
 - работа по социальной защите интересов учащихся – от 1000 рублей;
 - организация доступа участников образовательного процесса к информационной сети Интернет для решения учебно-воспитательных задач во внеурочное время – от 1000 рублей.

Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п. 4.6.)

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):

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

Соотношение ФОТаз и ФОТнз и порядок распределения ФОТнз определяются школой самостоятельно исходя из специфики образовательной программы и утверждается приказом директора школы.

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 школой 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:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(\text{a1} \times \text{в1} + \text{a2} \times \text{в2} + \text{a3} \times \text{в3} + \dots + \text{a10} \times \text{в10} + \text{a11} \times \text{в11}) \times 52}, \quad \text{где}$$

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 седьмых классах;

a8 - количество обучающихся в восьмых классах;

a9 - 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 во десятом классе;

в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Учебный план разрабатывается школой 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:

- повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (K1);
- повышающие коэффициенты за особенность, сложность и приоритетность предмета (K2);
- повышающие коэффициенты за почетные звания и ученые степени (K3);
- повышающие коэффициенты за деление классов на группы (K4);
- повышающие резервные коэффициенты (K5).

4.7. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (K1) составляет:

$K1 = 1,05$ – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;
 $K1 = 1,10$ – для педагогических работников, имеющих первую категорию;
 $K1 = 1,15$ – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
 $K1 = 1,05$ – для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в общеобразовательном учреждении);

$K1 = 1,0$ – для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории.

4.8. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета ($K2$) в зависимости от специфики образовательной программы школы устанавливается директором школы с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации и определяется 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; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, обслуживание компьютерной, мультимедийной и оргтехники;

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (химия, биология, физика, информатика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа).

Значения повышающих коэффициентов ($K2$) в интервале от 1,0 до 1,2 установлены в следующем размере:

а) $K2 = 1,15$ (русский язык, литература, иностранный язык, математика, информатика, физика, химия, 1 класс начальной школы);

б) $K2 = 1,10$ (история, обществознание, география, краеведение, биология, 2 - 4 классы начальной школы);

в) $K2 = 1,05$ (экология, природоведение, МХК, искусство, черчение, технология);

г) $K2 = 1,0$ (физическое воспитание, ИЗО, музыка, ОБЖ).

Для профильных учебных предметов, преподаваемых в профильных классах к значению соответствующего повышающего коэффициента ($K2$) прибавляется 0,05.

4.9. Повышающий коэффициент за почетные звания и ученые степени ($K3$), учитывающий научно-педагогическую квалификацию и признание педагогическим сообществом вклада учителя в педагогическую теорию и практику составляет:

$K3 = 1,2$ – народный, заслуженный, доктор наук, профессор (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности);

$K3 = 1,1$ – отличник, почетный работник, кандидат наук, доцент (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности);

$K3 = 1,0$ – без звания.

4.10. Повышающий коэффициент за деление классов на группы ($K4$), учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура), а также при проведении факультативных и элективных курсов, индивидуально-групповых занятий устанавливается следующим образом:

$K4 = 1,0$ – класс не делится на группы; группа 20 человек и более;

$K4 = 1,25$ – учитель работает с одной группой от 17 человек;

$K4 = 1,5$ – учитель работает с одной группой от 14 до 16 человек;

$K4 = 1,75$ – учитель работает с одной группой от 11 до 13 человек;

$K4 = 2$ – учитель работает с одной группой до 10 человек.

4.11. Повышающий резервный коэффициент ($K5$) применяется в случае:

- малой наполняемости класса (до 19 человек включительно) или малой наполняемости группы (до 8 человек включительно) и устанавливается в размере: $K5 = 1,25$;

- заведования спецкабинетами (химия, физика, информатика): $K5 =$ от 1,10 до 1,20 в зависимости от нагрузки учителя и наполняемости классов (при

совпадении профиля преподаваемого предмета или курса и не распространяется на часы домашнего обучения);

- заведования мастерскими (технология): $K5 =$ от 1,10 до 1,30 в зависимости от нагрузки учителя и наполняемости классов (при совпадении профиля преподаваемого предмета или курса и не распространяется на часы домашнего обучения).

Резервный коэффициент как повышающий используется только один раз при расчёте заработной платы работника, при этом меньший коэффициент поглощается большим.

4.12. В случае экономии ФОТс школа имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты согласно решения Управляющего Совета школы.

4.13. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times Y \times \text{Чаз} \times K1 \times K2 \times K3 \times K4 \times K5 + \text{Днз}$, где:

O - оклад учителя, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

Y - количество обучающихся по предмету в каждом классе или группе (без учета обучающихся на дому) по состоянию на **05 сентября** текущего учебного года по данным статистической отчетности ОШ–1;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (при расчете месячной нагрузки учителя недельная нагрузка умножается на 4);

K1 - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

K2 - повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета;

K3 - повышающий коэффициент за почетные звания и ученые степени;

K4 - повышающий коэффициент за деление классов на группы;

K5 - повышающий резервный коэффициент.

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 ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад

рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей

формуле:

$O = \text{Стп} \times (Y_1 \times \text{Чаз}_1 \times K1_1 \times K2_1 \times K3_1 \times K4_1 \times K5_1 + Y_2 \times \text{Чаз}_2 \times K1_2 \times K2_2 \times K3_2 \times K4_2 \times K5_2 + \dots + Y_{11} \times \text{Чаз}_{11} \times K1_{11} \times K2_{11} \times K3_{11} \times K4_{11} \times K5_{11}) + \text{Днз}$

4.14. Расчет оплаты труда за домашнее обучение проводится так же как и оплата труда учителей по основной нагрузке. Только для нагрузки по домашнему обучению устанавливается повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета $K2 = 20$ (в том случае, если у ребенка официально установлен и отражен в медицинской справке ВКК диагноз «хроническое заболевание», то значение $K2 = 25$).

4.15. Для педагогических работников образовательных учреждений также может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев (на основании приказа по школе).

Размер оплаты за **один** час педагогической работы учителя определяется в следующем порядке:

$\text{СТзу} = \text{Стп} \times Y \times K1 \times K2 \times K3 \times K4 \times K5$, где:

СТзу – стоимость замещенного урока;

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

Y – количество обучающихся по предмету в конкретном классе или группе (без учета обучающихся на дому) по состоянию на **05 сентября** текущего учебного года по данным статистической отчетности ОШ–1;

- К1 – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;
- К2 – повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета;
- К3 – повышающий коэффициент за почетные звания и ученые степени;
- К4 – повышающий коэффициент за деление классов на группы;
- К5 – повышающий резервный коэффициент.

Оплата труда педагогического сотрудника за замещение отсутствующего работника, в том числе при совмещении, расширении зоны обслуживания, производится в установленном порядке и в полном объеме.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.16. Изменение размеров оплаты труда учителям производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.17. 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 устанавливаются в порядке, предусмотренном Положением «О порядке установления компенсационных выплат штатным сотрудникам МОУ средней общеобразовательной школы № 65 города Иванова».

4.18. Расчет оплаты труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала производится в соответствии с постановлением Главы города Иванова от 31.12.2008 N 3989 "О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города".

(п. 4.12 в ред. Постановления Главы города Иванова от 15.04.2009 N 849).

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 директора школы устанавливается управлением образования администрации города Иванова в соответствии с трудовым договором, исходя из средней заработной платы педагогических работников данной школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$O_p = ЗП_{\text{ср}} \times K$, где:

O_p - должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$ЗП_{\text{ср}}$ - 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);

К - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной руководителю общеобразовательного учреждения управлением образования администрации города Иванова в соответствии с приложением N 3 к постановлению Главы города Иванова от 31.12.2008 N 3989 "О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города".

(в ред. Постановления администрации г. Иванова от 02.11.2009 N 862)

(п. 5.1 в ред. Постановления Главы города Иванова от 21.11.2008 N 3561)

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.).

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. Оплата труда заместителей директора школы, устанавливается директором в процентном отношении от должностного оклада руководителя в рекомендуемом диапазоне от 70 - 90%.

6. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

6.1. Стимулирующие выплаты руководителям общеобразовательных учреждений устанавливаются в соответствии с положением о стимулирующих выплатах к должностным окладам руководителям. Указанное положение принимается Коллегией управления образования администрации города Иванова, утвержденной приказом начальника управления образования администрации города Иванова от 29.08.2007 N 309.

6.2. Распределение и размер стимулирующих выплат устанавливается комиссией по премированию (далее - Комиссия), создаваемой Коллегией управления образования администрации города. Комиссия принимает решение о премировании и размере выплаты в зависимости от результатов деятельности общеобразовательного учреждения на основе аналитической информации о критериях и показателях деятельности общеобразовательных учреждений, являющихся основанием для премирования их руководителей. Решение принимается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии начальник управления образования администрации города Иванова издает приказ о премировании и размере стимулирующих выплат руководителям общеобразовательных учреждений.

6.3. Управление образования для стимулирования руководителей резервирует и использует средства в сумме до 5% от фонда оплаты труда конкретного общеобразовательного учреждения. В случае экономии этих средств общеобразовательное учреждение имеет право перераспределить неиспользованные средства и осуществить выплаты работникам учреждения.

7. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ШКОЛЫ

Стимулирующие выплаты работникам школы по результатам труда согласовываются с Управляющим Советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения профсоюзного органа, по представлению руководителя образовательного учреждения.

Директор школы представляет в Управляющий Совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Порядок распределения выплат стимулирующего характера работникам

школы устанавливается в соответствии с Положением «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ средней общеобразовательной школы № 65 города Иванова», Положением «О комиссии по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат работникам МОУ средней общеобразовательной школы № 65 города Иванова»; Положением о регламенте участия Управляющего Совета в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ средней общеобразовательной школы № 65 города Иванова». Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам школы ежегодно в начале каждого учебного года (август - сентябрь) по результатам труда за истекший предыдущий учебный год 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.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
_____ Н.В.Кузнецова
31.08.2010

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ средней
общеобразовательной школы № 65
_____ В.А. Степович

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего Совета

Протокол от 31.08.2010 № 7

**Утверждено и введено в действие
приказом от 31.08.2010 № 137 – «К»**

П О Л О Ж Е Н И Е
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
МОУ средней общеобразовательной школы № 65 города Иванова

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 65 города Иванова (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2006 № 848 «О мерах государственной поддержки субъектов Российской Федерации, внедряющих комплексные проекты модернизации образования», постановлением Правительства Ивановской области от 25.04.2007 № 95-п «О реализации комплексного проекта модернизации образования Ивановской области в рамках приоритетного национального проекта «Образование», постановлением Правительства Ивановской области от 19.05.2008 № 117-п «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 28.08.2009 № 251-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 19.05.2008 № 117-п», постановлением Главы города Иванова № 1989 от 30.06.2008 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования» (в редакции постановлений Главы города Иванова от 21.11.2008 № 3561, от 15.04.2009 № 849, от 02.11.2009 № 862), постановлением Администрации города Иванова № 1379 от 16.07.2010 «О внесении изменений и дополнений в постановление Главы города Иванова от 30.06.2008 № 1989», Уставом школы и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области, в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МОУ средней общеобразовательной школы № 65 (далее – школа) к повышению качества образовательного процесса.

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 виды, размеры выплат, условия и порядок их установления.

1.4. В процедуре установления и распределения выплат стимулирующего характера участвуют комиссия по установлению, распределению и расчету

стимулирующих выплат (далее – комиссия), профсоюзный комитет и орган самоуправления ОУ (Управляющий Совет школы).

1.5. Распределение выплат стимулирующего характера работникам учреждения (кроме директора школы) по результатам труда производится комиссией (действующей в соответствии с Положением о комиссии по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат работникам МОУ средней общеобразовательной школы № 65 города Иванова) по согласованию с органом самоуправления ОУ (Управляющим Советом, действующим в соответствии с Положением о регламенте участия Управляющего Совета в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ средней общеобразовательной школы № 65 города Иванова) и профсоюзным органом. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда директору школы относится к компетенции Учредителя (Управления образования администрации города Иванова).

1.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника школы рассчитывается на основе самоанализа представленного педагогом в конце учебного года (май – июнь) в виде портфолио **по итогам всего учебного года**, созданного на основе «Критериев результативности и профессиональной деятельности педагога», установленных в Приложении к настоящему Положению.

1.7. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

1.8. В связи с изменениями, происходящими в учебно-воспитательном процессе школы, «Критерии результативности и профессиональной деятельности педагога», а также показатели и шкала показателей могут корректироваться, изменяться. Предложения по корректировке или изменению критериев вносят администрация школы, методические объединения учителей, предъявляя соответствующие обоснования. Педагогический совет рассматривает их, согласует с органом самоуправления ОУ (Управляющим Советом), директор школы утверждает.

1.9. Установление выплат стимулирующего характера производится приказом директора школы согласно расчетам комиссии и по согласованию с органом самоуправления ОУ (Управляющим Советом школы).

1.10. Размеры стимулирующих выплат (в том числе премии) являются **фиксированными** и могут устанавливаться в двух видах:

- в процентном отношении от оклада;
- в абсолютном значении (денежном выражении).

1.11. Настоящее Положение может быть пересмотрено по требованию одной из сторон, его подписывающего.

2. Виды выплат 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 учебный год;
- единовременные поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

2.1.1. Доплаты устанавливаются сотрудникам в зависимости от объема и качества выполненных работ.

2.2. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за учебный год.

2.2.1. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за учебный год устанавливаются работникам школы, учитывая:

- результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля;
- результаты самооценки работников учреждения, представленные в портфолио педагога, в различных видах документации администрации учреждения;
- результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представленные органом самоуправления ОУ (Управляющим Советом).

2.2.2. Для определения размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам необходимо:

- произвести подсчет баллов по каждому педагогическому работнику учреждения за период, предусмотренный настоящим Положением (п.1.6);
- произвести подсчет общего количества баллов по школе;
- размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников, запланированный на месяц, разделить на общую сумму баллов по школе, в результате получить денежный вес в рублях одного балла;
- найденный показатель (денежный вес одного балла) умножить на сумму баллов конкретного педагогического работника, получить размер выплаты стимулирующего характера конкретного педагогического работника за расчетный месяц.

2.2.3. Установление выплат стимулирующего характера педагогическим работникам учреждения за результаты работы по итогам предыдущего учебного года производится один раз в год (август – сентябрь). Размеры выплат могут быть пересмотрены в случае изменения фонда оплаты труда и (или) изменения стимулирующей части данного фонда.

2.2.5. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты и качество работы за год производится администрацией учреждения. Для подготовки указанного расчета на основании приказа директора школы создается комиссия, на первом заседании которой выбирается председатель и секретарь. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Произведенный комиссией расчет количества баллов с обоснованием оформляется протоколом за подписью председателя и секретаря комиссии. Протокол направляется в орган самоуправления ОУ (Управляющий Совет школы) для согласования в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке. По результатам рассмотрения представленного комиссией расчета орган самоуправления ОУ (Управляющий Совет школы) принимает одно из следующих решений.

Если по представленному расчету у органа самоуправления ОУ (Управляющего Совета школы) не имеется возражений, замечаний и предложений, то орган самоуправления ОУ (Управляющий Совет школы) принимает решение согласовать представленный комиссией расчет количества баллов для вычисления размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения за результаты работы по итогам истекшего учебного года.

Если орган самоуправления ОУ (Управляющий Совет школы) не согласен с представленным отчетом, то формулирует свои замечания, предложения и принимает решение направить их директору школы с обязательным их обоснованием. Директор учитывая мнение органа самоуправления ОУ (Управляющего Совета школы) издает приказ.

Директор школы на основании протокола комиссии с учетом мнения органа самоуправления ОУ (Управляющего Совета школы) исходя из размера стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников издает приказ об установлении месячного размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам школы за результаты их работы по итогам предыдущего учебного года.

2.3. Единовременное премирование работников.

2.3.1. Единовременное премирование работников производится по следующим основным показателям:

- за достижение высоких результатов деятельности;
- выполнение больших объемов 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;
- выдвижение творческих идей;
- качественное проведение особо значимых мероприятий;
- высокие достижения учащихся;
- государственные, профессиональные праздники, юбилеи (многолетняя качественная работа в данном учреждении).

2.3.2. Единовременное премирование работников учреждения осуществляется за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, оставшихся после установления педагогическим работникам учреждения выплат стимулирующего характера за результаты их работы.

2.3.3. Единовременное премирование работников учреждения осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.4. Порядок выплаты материальной помощи.

2.4.1. Материальная помощь работникам школы оказывается с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников общеобразовательного учреждения МОУ СОШ № 65 в следующих случаях:

- при тяжелом заболевании сотрудника и близких членов семьи;
- при длительном лечении;
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с несчастным случаем, требующим дополнительных расходов;
- при стихийных бедствиях;
- в связи со смертью работника школы;
- в целях социальной поддержки.

2.4.2. Материальная помощь является выплатой социального характера. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в школе.

2.4.3. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком выплату производить из расчета имеющихся средств для всех работников в равной сумме.

2.4.4. Выплата материальной помощи осуществляется в следующем порядке:

- при стихийных бедствиях на основании личного заявления работника и приказа директора – до 5000 руб.

- при несчастных случаях (краже, пожаре и т.п.) на основании личного заявления работника и приказа директора – до 5000 руб.

- в случае смерти близких родственников на основании личного заявления работника и приказа директора – до 5000 руб.

- в связи со смертью работника школы – до 5000 руб.

- в целях социальной поддержки на основании приказа директора, согласованного с профсоюзным комитетом – до 3000 руб.

2.4.5. Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления работника, приказа директора школы и решения профкома из фонда экономии заработной платы или из средств неиспользованной стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.