

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
гимназия №3
приказ**

от 07.07.2008

№ 32/2 - о

О введении новой системы оплаты труда.

На основании Постановления Главы администрации г. Иванова от 30 июня 2008г. № 1989 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования», приказываю:

1. Ввести с 01.09.2008 новую систему оплаты труда.
2. Внести изменения в учредительные документы до 01.09.2008.
3. Назначить ответственными за внесение изменений в учредительные документы:
 - в коллективный договор председателя профкома Плеханову Е.В.;
 - в правила внутреннего трудового распорядка заместителя директора по УВР Якименко Л.Н.;
 - в Устав гимназии заместителя директора по УВР Четверикову Н.В.
4. Заключить дополнительные соглашения об изменениях и дополнениях к трудовым договорам сотрудников, предусмотренных трудовым законодательством до 01.09.2008.
5. Заместителю директора по УВР Четвериковой Н.В. провести мероприятия по разработке Положения о новой системе оплаты труда работников МОУ гимназии №3, Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ гимназии №3.

Директор



М.Ю. Емельянова

Управление образования администрации города Иванова
Муниципальное общеобразовательное учреждение
гимназия №3

Улица Любимова , дом 20-а, г. Иваново, 153040, тел. 563521, 565759, факс 563521

Протокол № 2 Общего собрания от 22.04.2008г.

Тема «Новая система оплаты труда»

Всего: 85 сотрудников;

Присутствует: 76 сотрудников

Повестка:

1. Формирование и распределение фонда оплаты труда при новой системе оплаты труда.
2. Преимущество новой системы оплаты труда.
3. Прения.

По первому вопросу слово взяла Емельянова М.Ю.

Она дала характеристику инновационных процессов происходящих в образовании в рамках приоритетного национального проекта «Образование» и в частности новой системы оплаты труда по материалам публикаций в журнале «Вестник образования» и «Юридический журнал в образовании». 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 №0111-1

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. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части. 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 здания, уборщики, дворники, водители, гардеробщик, сторожа и др.) 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 устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год; доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год. 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, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс),

включает в себя: 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; 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; валификационную категорию педагога; доплаты за наличие почетного звания, государственных наград; доплаты за педагогическую работу, предусматривающую деление классов на группы.

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. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится 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

Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательного учреждения, 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. Новая система оплаты труда способствует повышению интенсивности педагогического труда, оптимальному комплектованию классов и педагогическими кадрами.

Далее слово взяла председатель профкома Плеханова Е.В.

Новая система оплаты труда дает возможность дифференцировать оплату труда учителя в зависимости от преподаваемого предмета с помощью повышающего коэффициента приоритетности предмета. Она стимулирует учителя на повышение своей

квалификации, так как содержит повышающий коэффициент за категорию. Деление фонда оплаты труда на базовую и стимулирующие части позволяет учесть не только интенсивность, но и качественные показатели труда учителя. Право руководителя самостоятельно определять долю фонда оплаты труда в общем объеме средств позволит более рационально в соответствии с потребностями для реализации программы развития гимназии распределить средства. Для того, чтобы увеличить заработную плату педагогическому персоналу, директору необходимо составлять оптимальный учебный план и штатное расписание. В целом новая система оплаты труда будет работать на квалифицированного, творчески работающего учителя.

В прениях выступила член Управляющего совета Чепинога Г.В.

На Управляющий совет ложится большая ответственность, так как вопрос о распределении стимулирующей доли оплаты труда должен согласовываться с общественным органом управления гимназией. Кроме того необходимо будет провести огромную работу по внесению изменений в учредительные документы гимназии и разработке некоторых локальных актов: Положение о новой системе оплаты труда и Положение о стимулировании. Вся новая правовая база закрепляется приказами директора.

Решение:

1. Принять участие в эксперименте по переходу на новую систему оплаты труда с 01.09.2008года.
2. Организовать рабочую группу по подготовке необходимых документов в составе: Емельяновой М.Ю., Четвериковой Н.В., председателей методических объединений.
3. Рабочей группе разработать критерии стимулирующей части оплаты труда до 15 мая 2008года.

Емельянова М.Ю. вынесла проект решения на голосование.

Голосовали:

«За» - 70 человек

«Против» - 0

«Воздержались» - 6