

Муниципальное образовательное учреждение

средняя общеобразовательная школа № 42

ПРИКАЗ

от 06.08. 2010 года

№194-О

О переходе на новую систему оплаты труда.

На основании Постановления Администрации города Иванова №1379 от 16.07.2010года в целях совершенствования финансово-экономической деятельности учреждения, повышения эффективности педагогического труда

Приказываю:

1. С 1 сентября 2010 года перейти на новую систему оплаты труда в учреждении (НСОТ) в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативным правовыми актами Ивановской области и органов местного самоуправления.
2. В срок до 18 августа 2010 администрации учреждения, членам трудового коллектива ознакомиться с модельной методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.
3. Урбан В.В., заместителю директора по УВР, представить директору школы предложения по оптимизации учебного плана в срок до 15.08.2010.
4. Профсоюзному комитету школы (председатель профкома Воронцова Н.А.) представить директору школы предложения по внесению дополнительного соглашения в коллективный договор между администрацией учреждения и его сотрудниками в части гарантий работодателя по оплате труда в срок до 15.08.2010.

Директор

Т.Л.Малых

Приложение к приказу № 194-О от 06.08.2010

«Согласовано»

Управляющий совет, протокол № 1 от 31.08.2010года

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ №42.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии нормативными документами Министерства образования и науки по внедрению модельной методики оплаты труда в общеобразовательных учреждениях, постановлением Главы города Иванова от 30.06.2008года №1989, Постановлением Администрации города Иванова от 16.06.2010года №1379 .

1.2. Настоящее Положение определяет требования к системе оплаты труда работников учреждения, реализующего 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 в 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.

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до учреждения управлением образования администрации города Иванова (учредитель) в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными Законом Ивановской области и количеством учащихся в 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).

2.2. Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете учреждения.

2.3. 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- ФОТ_{оу}).

3. Распределение фонда оплаты труда учреждения.

3.1. Фонд оплаты труда учреждения (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}.

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

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель учреждения, заместители руководителя), 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, сторожа и др.) персонала 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 учреждения (директор) 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 учреждением.

3.4. Размеры окладов работников 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 учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда 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 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**):

ФОТпп = ФОТо + ФОТс.

Объем специальной части определяется по формуле:

ФОТс = ФОТпп x с, где

с - доля специальной части **ФОТпп**. Рекомендуемое значение **с** - до **30 %**. Значение **с** устанавливается 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 (ФОТа_з) и неаудиторной занятости (ФОТн_з):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТа}_{з} + \text{ФОТн}_{з}.$$

Примерное соотношение **ФОТа_з** и **ФОТн_з** - **85%** и **15%** соответственно. Данное соотношение и порядок распределения **ФОТн_з** определяются 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 учреждением самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (**ФОТа_з**), по формуле, указанной в п.4.4

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

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

где

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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

4.5. Учебный план разрабатывается 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 учреждением самостоятельно);
- повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения и за квалификационную категорию педагога) (примерная доля - **15 % ФОТпп** определяется учреждением самостоятельно);
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.) (Примерная доля - **5 % ФОТпп** рассчитывается учреждением самостоятельно).

4.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения (**К**) устанавливается руководителем 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 учреждении).

4.9. В случае экономии ФОТс 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:

О = Стп х У х Чаз х К х А + 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:

О = Стп х (У₁ х Чаз₁ х К₁хА₁+ У₂ х Чаз₂ х К₂хА₂+... У₁₁ х Чаз₁₁х К₁₁хА₁₁)+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 учреждения.

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

$ЗПр = ЗПпер \times К$, где:

ЗПр - заработная плата руководителя учреждения;

ЗПпер - средняя заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в 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 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 учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей 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 руководителю 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, устанавливается руководителем в процентном отношении от должностного оклада руководителя. Рекомендуемый диапазон **70-90%**.

6. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений.

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

ФОТ_{цст} = ФОР х ц, где:

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

ФОР - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ц - централизуемая доля ФОР.

Рекомендуемый размер централизуемой доли **ФОР** - **до 5% от ФОР** 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 учреждения.

7.1. 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 учреждения.

7.2. Руководитель 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.

7.3. 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 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.

Согласовано

Председатель Управляющего совета

06 августа 2010года, протокол №
2010года

Утверждаю

Директор МОУ СОШ №42

_____Малых Т.Л.

06 августа 2010
приказ № 195 -О

Согласовано

Председатель профкома МОУ СОШ №42

_____Воронцова Н.А.

06августа 2010года, протокол №

**Положение о порядке распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда работников муниципального
образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №42
(МОУ СОШ №42).**

1. Общие положения.

Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ СОШ №42.

Система оплаты и стимулирования труда работников МОУ СОШ №42 устанавливается:

- а) Положением о системе оплаты и стимулирования труда работников общеобразовательных учреждений в Ивановской области;
- б) коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в) настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами.

1.3. Настоящее Положение разработано на основании следующих документов: Трудового Кодекса Российской Федерации, федеральных законов, Положения о системе оплаты труда и стимулирования труда работников общеобразовательных учреждений в Ивановской области.

1.4. Право на доплату имеют все работники МОУ СОШ №42, административно-хозяйственный, учительский состав, технический персонал (как основные, так и совместители).

1.5. Директору школы надбавки и доплаты устанавливаются Управлением образования администрации города Иванова.

1.6. Размер доплат и надбавок работников (за работу, не входящую в круг основных обязанностей) определяется школой самостоятельно и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от дополнительного объема работ.

1.7. Размеры доплат и надбавок на основании настоящего Положения устанавливаются работникам школы приказом директора с указанием срока их применения на основании протоколов Управляющего совета школы о согласовании стимулирующих выплат.

2. Формирование фонда оплаты труда работников МОУ СОШ №42.

Формирование фонда оплаты труда работников МОУ СОШ №42 осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного Учредителем в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в школе.

Фонд оплаты труда отражается в смете доходов и расходов школы (за исключением средств, направленных в централизованный фонд стимулирования руководителей и работников образовательных учреждений).

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times K \times H$, где

ФОТ – фонд оплаты труда школы;

Н – региональный расчетный подушевой норматив для городской местности;

К - поправочный коэффициент для школы;

Н – количество учащихся в школе.

3. Распределение фонда оплаты труда работников МОУ СОШ №42.

Фонд оплаты труда работников МОУ СОШ №42 состоит из базовой части и стимулирующей части.

Объем базовой части составляет 80% фонда оплаты труда.

Объем стимулирующей части составляет 20% фонда оплаты труда.

Размеры должностных окладов работников школы, а также выплат компенсационного характера (фиксировано в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами МОУ СОШ №42 в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором школы.

В случае изменения фонда оплаты труда МОУ СОШ №42 и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ СОШ №42.

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МОУ СОШ №42 обеспечивает осуществление следующих выплат работникам школы:

а) ежемесячных доплат за ученые степени доктора наук, кандидата наук, за государственные, ведомственные и отраслевые награды, почетные звания СССР или Российской Федерации, соответствующие профилю выполняемой работы («Заслуженный учитель школы Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник народного образования», «Отличник образования СССР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и др.)

б) поощрительных выплат по результатам труда (премии, разовые надбавки, доплаты).

4.2. Ежемесячные доплаты работникам, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, устанавливаются в размере:

а) за ученую степень доктора наук – 45%;

б) за ученую степень кандидата наук – 25%;

в) за государственные, ведомственные и отраслевые награды, почетные звания СССР или

Российской Федерации, соответствующие профилю выполняемой работы – 10%.

4.3. Административным работникам за напряженность и сложность труда, ненормируемый рабочий день устанавливаются ежемесячные доплаты от 100% (от ставки).

4.4. Учителям и педагогам дополнительного образования (совместителям) за высокий профессионализм преподавания, наличие ученой степени и ученого звания, за творческий подход к работе, разработку новых программ и технологий, индивидуально-дифференцированную работу с учащимися, высокие показатели участия в научно-практических ученических конференциях, интернет-проектах, олимпиадах устанавливаются доплаты от 10% до 100% (от нагрузки).

4.5. Руководителям творческих студий, клубов, объединений учащихся за подготовку учащихся, организацию выставок, выступлений, концертов, сложность и напряженность труда устанавливаются надбавки в размере от 10 процентов.

4.6. Учебно-вспомогательному персоналу за сложность и напряженность, расширение объемов труда устанавливаются ежемесячные доплаты от 10 процентов.

4.7. За высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса, устанавливаются надбавки в размере от 10 процентов.

4.8. За воспитание учащихся, степень активизации социальной позиции и показатели сохранения и укрепления здоровья учащихся устанавливаются надбавки в размере от 10 процентов.

4.9. За высокие показатели качества обучения, результативность внеклассной работы по предмету через достижения учащихся, за координацию реализации комплексно-целевых программ устанавливаются надбавки в размере от 10 процентов.

4.10. За обработку документов с применением сетевых программ устанавливаются ежемесячные доплаты от 10 процентов.

4.11. За руководство и работу в комиссии по оценке труда учителя (качества образования) устанавливаются надбавки в размере от 10 процентов.

4.12. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Управляющим советом школы по представлению комиссии по оценке труда учителя один раз в месяц.

4.13. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников школы

(педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала), определяются настоящим Положением.

5. Система критериев оценки качества образования в МОУ СОШ №42.

Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников школы являются:

- а) качество обучения учащихся;
- б) результативность внеклассной работы учителя по предмету через достижения учащихся;
- в) научно-методическая деятельность учителя, направленная на повышение качества образовательного процесса, эффективность обучения и воспитания;
- г) использование современных технологий в процессе обучения и воспитания учащихся с целью повышения качества образования;
- д) повышение квалификации и профессиональная переподготовка учителя;
- е) воспитание, степень активизации социальной позиции учащихся;
- ж) исполнительская дисциплина учителя
- з) уровень сформированности взаимоотношений участников образовательного процесса.

5.2. По каждому критерию разработана система показателей, параметры показателя, исчисляемы в баллах (см. Критерии оценки труда учителя в новых условиях оплаты труда учителя).

5.3 Статистическую обработку данных по каждому критерию деятельности учителя и суммарный результат осуществляет комиссия по оценке труда учителя.

6. Процедура оценки качества образовательной деятельности педагогических работников МОУ СОШ №42.

6.1. Для определения соответствия деятельности педагогического работника школы критериям качества образования, принятым в МОУ СОШ №42, применяется методика блочно-рейтинговой оценки качества образования, утвержденная управляющим советом школы, педагогическим советом («Критерии оценки труда учителя в новых условиях оплаты труда», Положение о комиссии по оценке труда учителя МОУ СОШ №42).

6.2. Методика оценки качества образования предполагает сбор и обработку информации по блокам деятельности учителя комиссией по оценке труда учителя, состав которой определяется приказом директора школы и согласовывается с управляющим советом.

6.3. Состав и деятельность комиссии по оценке труда учителя определяются Положением о комиссии, утвержденным директором школы, согласованным с управляющим советом.

6.4. Источниками информации о деятельности учителя являются:

- итоговые ведомости успеваемости по предметам;
- документация заместителей директора по блокам деятельности учителя;
- статистические обработанные результаты наблюдений (изучений) по программе ВШК;

- диагностические карты, заполняемые учителем;
 - мониторинг удовлетворенности качеством образования;
 - свидетельства, подтверждающие факты и результаты деятельности учителя и учащихся.
- 6.5. На основании полученной информации заполняются матрицы оценки деятельности учителя, подсчитывается количество баллов и выстраивается рейтинговая таблица результативности педагогической деятельности учителей школы.
- 6.6. Комиссия по оценке труда учителя отдельно готовит список рейтинговых достижений как по отдельному блоку, так и в сумме; при этом выявляются педагоги (учителя), набравшие максимальное количество баллов по результатам работы с учащимися.
- 6.7. Суммирование баллов по блокам деятельности определяет принцип зависимости оплаты труда учителя и его качества.
- 6.8. Комиссия по оценке труда учителя представляет директору школы отчет каждого 20 числа месяца по блокам работы.
- 6.9. Результаты работы комиссии по оценке труда учителя представляются управляющему совету как основание для согласования стимулирующих выплат членам педагогического коллектива в зависимости от их результативности.
- 6.10 Управляющий совет принимает решение о согласовании стимулирующих выплат.
- 6.11 Размеры стимулирующих выплат зависят от финансово-экономических расчетов фонда оплаты труда в текущем полугодии, экономии заработной платы, степени ранжирования проведенных работ, достижений.

7. Порядок установления доплат и надбавок.

- 7.1. Все доплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых школой на оплату труда, размера стимулирующей части на месяц. В летний период доплаты и надбавки могут быть пролонгированы до 1 сентября нового учебного года.
- 7.2. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год, временными на полгода, (в связи с изменением определенной работы и с учетом ее результата).
- 7.3. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора школы.
- 7.4. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:
- окончание срока действия надбавки;
 - окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
 - снижение качества работы, за которую определены надбавки;
 - отказ работника от выполнения работы, за которую были определены доплаты;
 - длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;
 - нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительных причин, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе) а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия учителя или сотрудника школы.

8. Роль органов самоуправления МОУ СОШ №42 в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

- 8.1. Роль органов самоуправления МОУ СОШ №42 в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда определяется принципами государственно-общественного управления школой и зафиксирована в Уставе школы и коллективном трудовом договоре.
- 8.2. Распределение стимулирующих выплат производится комиссией по оценке труда учителя по согласованию с управляющим советом школы.
- 8.3. На основании решения управляющего совета о согласовании выплат директор школы издает приказ о стимулирующих выплатах.
- 8.4. Информацию, на основании которой управляющий совет принимает решение о выплатах, собирает и обрабатывает комиссия по оценке труда учителя, в состав которой входят представители, как администрации, так и коллектива учителей, профсоюзного комитета школы.
- 8.5. При оценивании результативности комиссия использует данные, представляемые учителями в процессе самооценки педагогической деятельности.
- 8.6. Таким образом, система распределения стимулирующих выплат основывается на этапах:
- 1). Самооценка педагогической деятельности участниками педагогического процесса и научно-методического сопровождения учителя;
 - 2) независимой общественной экспертизы результатов труда учителя;
 - 3) публичного обсуждения результатов, согласования управляющим советом школы;
 - 4) издание приказа по школе на основании публичного обсуждения;
 - 5) рефлексии и следующего этапа проектирования педагогической деятельности с учетом общественного мнения.
- 8.7. При возникновении спорных вопросов инструментарии и механизмы отслеживания предоставления качественных образовательных услуг работника школы полностью представляются на расширенное заседание управляющего совета. Решение принимается путем голосования.

9. Механизм распределения стимулирующих выплат.

- 9.1. Комиссия по оценке труда учителя:

- осуществляет проблемно-ориентированный анализ на основании результатов наблюдений, анкетирования, интервьюирования, самоанализа (оценки) деятельности учителя;
- определяет приоритетные (наиболее важные для школы) мероприятия, направления работы, по которым учащиеся школы достигли самых высоких результатов;
- составляет рейтинговый список педагогов школы по результатам их деятельности.

9.2. Администрация школы составляет список незапланированных видов работ, не входящих в основные обязанности работников, выдвигает предложения о размерах выплат.

9.3. Управляющий совет согласовывает количественный список учителей и размеры выплат на основании публичного отчета комиссии по оценке труда учителя.