

«РАССМОТРЕНО»

на собрании Трудового
коллектива

Протокол № 1 от
« 14 » 01 20 12 г.

М.П. Пронина Т.П.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Управляющего
Совета школы

Кондрашова Л.А.
Кондрашова Л.А.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор школы

Л.А. Цирульникова
Л.А. Цирульникова

« 14 » 01 20 12 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
по модельной методике формирования системы оплаты труда
и стимулирующих выплат
работникам МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 16 с углубленным изучением
отдельных предметов»

Правовая основа:

- Ст.29.41 Закона РФ «Об образовании»;
- Часть 2 ст.26.14 Федерального Закона №184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ»;
- Ст.144 Трудового Кодекса РФ;
- Федеральный Закон от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ»;
- Постановление Правительства РФ от 28.12.2011 года «О внесении изменений в постановление Правительства Московской области от 09.06.2011 года №533/21 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области»;
- Письмо Министерства образования и науки РФ от 26.11.2008 года № ИК-244/03 «О направлении модельной методики»;
- Постановление Правительства Московской области от 09.06.2011 года №533/21 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области»;
- Постановление Главы Сергиево-Посадского муниципального района №2006-ПГ от 29.12.2011 года «О внесении изменений в постановление Главы Сергиево-Посадского муниципального района от 25.07.2011 года №887-ПГ «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Сергиево-Посадского муниципального района».

1. Формирование фонда оплаты труда

- 1.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, количеством обучающихся и поправочным коэффициентом и отражается в смете образовательного учреждения.
- 1.2. **Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательного учреждения:**
- Учредитель образовательного учреждения формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений и определяет размер централизованной доли ФОТ учреждения.

2. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

- 2.1. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств долю:
- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормативами и требованиями;
 - на заработную плату работников образовательного учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТ_{ОУ}).
- 2.2. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ФОТ_Б) и стимулирующей части (ФОТ_{СТ}), где базовая часть (ФОТ_Б) составляет 85%, стимулирующая часть (ФОТ_{СТ}) - 15 %.

$$\text{ФОТ}_{\text{ОУ}} = \text{ФОТ}_{\text{Б}} + \text{ФОТ}_{\text{СТ}}$$

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всех категорий работников школы

$$\text{ФОТ}_{\text{Б}} = \text{ФОТ}_{\text{АУП}} + \text{ФОТ}_{\text{ПП}} + \text{ФОТ}_{\text{УВП}} + \text{ФОТ}_{\text{МОП}}$$

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

- доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала ($\text{ФОТ}_{\text{ПП}}$), ($\text{ФОТ}_{\text{УВП}}$), ($\text{ФОТ}_{\text{МОП}}$) устанавливается не менее фактического уровня оплаты труда по обычной методике на 1 сентября и 1 января.

2.5. Оплата труда работников школы производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

3. Расчет окладов педагогических работников

3.1. Общая заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из аудиторной, неаудиторной и специальной частей оплаты труда, стимулирующих выплат и определяется формулой

$$\text{О}_{\text{ЗП}} = \text{С}_{\text{ТП}} \times \text{Ч}_{\text{АЗ}} + \text{Д}_{\text{АЗ}} + \text{К} + \text{А} + \text{Д}_{\text{НЗ}} + \text{СПЧ} + \text{СВ}$$

где $\text{С}_{\text{ТП}}$ – стоимость 1 ученика/часа по школе;

$\text{Ч}_{\text{АЗ}}$ – часы в месяц в каждом классе;

$\text{Д}_{\text{АЗ}}$ – доплата за аудиторную занятость;

К – повышающий коэффициент;

А – квалификационная категория учителя;

$\text{Д}_{\text{НЗ}}$ – доплата за неаудиторную занятость педагога;

СПЧ – специальная часть;

СВ – стимулирующие выплаты.

3.2. К **аудиторной** части оплаты труда относятся:

- часы по тарификации Базисного учебного плана, учитывая количество учащихся и стоимость 1 ученика/часа;
- часы обучения учащегося на дому (с повышающим коэффициентом);
- деление на группы (специфичность предмета) с повышающим коэффициентом (1,3-2,8);

3.3. К **неаудиторной** части оплаты труда относятся с повышающим коэффициентом:

- классное руководство (1-4 кл – 1500 руб., 5-8 кл – 1600 руб., 9-11 кл – 2000 руб.);
- подготовка к олимпиадам, смотрам, конференциям (500-2000 руб.);
- консультирование и рецензирование рефератов и других творческих работ (300-2000 руб.);
- общественно-полезный труд (1000-5000 рублей);
- работа с родителями (500-5000 рублей);
- профориентационная работа (1000-4000 руб.);
- организация горячего питания (500-1500 руб.);
- внеклассная спортивная работа (50% от ставки);
- подготовка к рефератам учащихся и творческих работ (500-3000 руб.);
- введение новых стандартов ФГОС начальной ступени (2000-4000 руб.).

3.4. К **специальной** части оплаты труда относятся:

- подготовка по предметам к ЕГЭ с повышающим коэффициентом (11 кл – 10-20%);
- квалификационная категория учителя с повышающим коэффициентом (от часов):
высшая категория – 15%,
I категория – 10%,
II категория – 5%;
- проверка тетрадей (1-20%), в т.ч. обучающихся на дому;
- заведование кабинетами (2-7%);
- заведование учебными мастерскими (7-20%);
- сложность предмета в процентах от нагрузки и квалификации учителя (1-10%);
- внеклассная спортивная работа (50% от ставки);

4. Расчет заработной платы руководителя образовательного учреждения и его заместителей

- 4.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения на момент тарификации на начало учебного года 1 сентября и 1 января, увеличенный на коэффициент, учитывая группу оплаты труда данного учреждения и уровень квалификации руководителя по результатам аттестации (Постановление правительства Московской области от 28.06.2007 года № 462/22).
- 4.2. Заработная плата заместителей руководителя устанавливается (К-1,65-1,95) от заработной платы руководителя с учетом уровня квалификации заместителей.

5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

- 5.1. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии, разовые надбавки, доплаты), доплаты за награды.
- 5.2. Производить доплаты за:
- часы элективных курсов с повышающим коэффициентом (30-60%);
 - часы в профильных классах с повышающим коэффициентом (15-25%);
 - часы углубленное изучение предмета с повышающим коэффициентом (20-25%);
 - руководство ШМО (5-10%);
 - разницу в сумме оплаты по старой и Модельной методике оплаты труда.
- 5.3. Выплаты стимулирующей части оплаты труда производятся за особые достижения в профессиональной деятельности, с учетом качества и результативности работы, учитывая мнение представительного органа.
- Выплаты стимулирующего характера производятся за:
- 5.3.1. Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. показатели в промежуточной и итоговой аттестациях, ЕГЭ) – $K_1 K_2 K_3 K_4$;
- 5.3.2. Активность во внеурочной, воспитательной деятельности – $K_5 K_6$;
- 5.3.3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта – K_7 ;
- 5.3.4. Участие в методической, научно-исследовательской работе – K_8 ;
- 5.3.5. Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмета – K_9 ;
- 5.3.6. Повышение квалификации, профессиональная подготовка – K_{10} ;
- 5.3.7. Субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников – K_{11} ;
- 5.3.8. Субъективная оценка со стороны обучаемых школьников – K_{12} ;
- 5.3.9. За почетное звание:
- Почетный работник общего образования Российской Федерации, Отличник народного просвещения - 15% от ставки (оклада);
 - за награждение медалью «В память 850-летия Москвы» - 10% от ставки (оклада);
 - молодыми специалистами окончившим учебное заведение с отличием (500 – 2000 руб.) – K_{13} ;
- 5.3.10. Выполнение особо важных и сложных работ на срок их проведения – K_{14} ;
- 5.3.11. Качество и эффективность выполнения работ членами трудового коллектива – K_{15} ;
- 5.3.12. За эффективность руководства и контроля, результативность учебно-воспитательной работы – K_{16} ;
- 5.3.13. Резерв. За педагогическое мастерство учителям-ветеранам и поддержка начинающим молодым специалистам – K_{17} ;
- 5.4. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производиться по согласованию с Управляющим советом школы на основании представления руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.
- 5.5. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяется Локальным актом по школе.

6. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

- 6.1. В течение учебного года ежемесячно выплачиваются доплаты:
- кандидатам наук, имеющим Почетные звания, ведомственные и правительственные награды, молодым специалистам, окончившим учебное заведение с отличием;
 - за работу, ухудшающую здоровье работников:
 - техническим служащим, уборщикам служебных помещений (хлорная известь и др... - 2-15%);
 - лаборантам химии, информатики, секретарю школы за работу с компьютером (2-20%);
 - сторожам за работу в ночное время (с 22⁰⁰ до 06⁰⁰ - 5-40%);
 - за напряженность и сложность труда, расширения объема работ – любому работнику по приказу (10-100%);
 - за обработку документов по бухгалтерскому учету с применением сетевой программы «Бухгалтерия 1С» с расширением «НСОТ 1С» (50-200% от ставки);
 - за работу по мониторингу РКПМО (5-100% от ставки).
- 6.2. Выплаты разового характера:
- за размещение Публичного доклада на сайте школы (20-50%);
 - за подготовку презентаций различных направлений работы школы (5-50%);
 - за достижение результатов участия школьников в олимпиадах, конкурсах, смотрах (5-50%).
- 6.3. Доплаты периодические согласно приказа по школе (1 раз в четверть) по пунктам **К₁ – К₁₇**.

7. Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты

- 7.1. При истечении срока, на который была установлена временная или разовая надбавка и доплата;
- 7.2. При переходе работника на другую должность, не дающую право на установленную доплату или надбавку;
- 7.3. До истечения срока, на который была установлена временная доплата или надбавка, в случае, если характер выполняемой работником работы перестал удовлетворять требованиям настоящего Положения и работник в письменном виде предупрежден за 1 месяц.
- 7.4. Длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы.
- 7.5. Нарушение трудовой дисциплины (опоздания, не выполнение должностных обязанностей и приказов, а так же в случае обоснованных жалоб родителей на действие педагога или сотрудника).

8. Порядок отмены Положения, изменения и внесения в него дополнений.

Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения только по решению общего собрания трудового коллектива, согласованного с Управляющим Советом школы, профсоюзным комитетом школы.

9. Гарантии по оплате труда

Заработная плата работников образовательного учреждения не может быть ниже установленных Правительством образования Московской области базовых должностных окладов.