

«Согласовано»
Председатель профсоюзного комитета

О.Г. Кораблева

«Утверждаю»
Директор МБОУ СОШ №11

М.В. Маширова
приказ № _____ от _____

**Положение
о системе оплаты труда
работников МБОУ СОШ №11
г. Вичуга**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение – локальный нормативный акт общеобразовательного учреждения определяет новую систему оплаты труда работников учреждения.

1.2. Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2006г. №848 «О мерах государственной поддержки субъектов Российской Федерации, внедряющих комплексные проекты», Постановлением Правительства Ивановской области от 19.05.2008г. №117-п «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области», Постановлением Главы администрации г. Вичуга №659 от 16.06.2008г, «О новой системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках КПМО», Постановлением Главы администрации г. Вичуга Ивановской области «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений городского округа Вичуга» от 27.10.2008г. №1181.

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

2.1. 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.

Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательного учреждения.

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного 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 $\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ}_{оу} \times \text{ш}$, где ш- стимулирующая доля $\text{Фот}_{оу}$.

Рекомендуемый диапазон ш от 20 до 30%. Значение ш определяется учреждением самостоятельно.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТ}_6 = \text{ФОТ}_{\text{уп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}}, \text{ где:}$$

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. 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 (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:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_6 \times \text{пп},$$

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

Рекомендуемое оптимальное значение пп-70%, но не менее 60%. Значение определяется учреждением самостоятельно.

3.4. Размеры окладов работников общеобразовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем общеобразовательного учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_о + \text{ФОТ}_с.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_c = \text{ФОТ}_{\text{сп}} \times c, \text{ где}$$

c – доля специальной части $\text{ФОТ}_{\text{сп}}$. Рекомендуемое значение c – до 30%, значение c 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.

4.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а так же часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п. 4.7.)

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

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

Примерное соотношение ФОТаз и ФОТнз – 85% и 15% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз могут определяться самим образовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается 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:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52},$$

где:

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз – часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

.....

a11- количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

.....

v11 - 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 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;

повышающие коэффициенты;

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград.

4.7. Повышающие коэффициенты за особенность, сложность и приоритетность предмета (Кпр) установлены в размере:

а) 1,5 – профильные предметы (предметы, преподаваемые на профильном уровне);

б) от 1,15 до 1,5 – классы, работающие по ФГОС на период их внедрения)

в) 1,15 - 1 класс начальной школы, русский язык, английский язык, литература, математика, алгебра, геометрия;

г) 1,10 - 2 - 4 классы начальной школы, история, обществознание, география, физика, химия, биология, информатика;

д) 1,05 – технология;

е) 1,0 – изобразительное искусство, черчение, физическая культура, музыка, ОБЖ;

ж) 20 – обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья.

4.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (Ккв) составляет:

1,05 - для педагогических работников, имеющих соответствие занимаемой должности;

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

1,20 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

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

4.9. Повышающий коэффициент за почетное звание (Кзв) устанавливается в следующих размерах:

1,2 - Народный, заслуженный, доктор наук, профессор (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности).

1,1 - Отличник, Почетный работник, канд. наук, доцент (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности).

1,0 – без звания.

4.10. Коэффициент деления классов на группы (Кгр), учитывающий деление класса на группы при обучении английскому языку, информатике, технологии, физической культуре:

- 1,25 – с группой от 17 человек,
- 1,5 – с группой 14 – 16 человек,
- 1,75 – с группой до 13 человек.
- 1,25 - проведение элективных курсов.

4.11. Коэффициент, учитывающий особенности условий работы (Кор): информатика, химия, технология (мальчики) – 1,12.

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

4.13. Доплаты за неаудиторную занятость устанавливаются в размере: выполнение функций классного руководителя (в том числе работа с родителями) - 700 рублей; заведование кабинетами:

- предметные кабинеты, спортивный зал, лыжная база – 200 рублей,
- предметные кабинеты, оснащенные компьютерной техникой – 200 - 400 рублей;
- кабинеты биологии, физики – 300 рублей;
- кабинет обслуживающего труда, кабинет информатики – 500 рублей;
- учебные мастерские (столярная и слесарная) -700 рублей;
- внеклассная работа по физической культуре - 1500 - 1700 рублей,
- подготовка детей к олимпиадам, конкурсам, смотрам – 900 – 1500 рублей,
- методическое обеспечение учебного процесса – 500 – 1000 рублей,
- иные формы работы с учащимися и (или) родителями (законными представителями) – 500 – 2000 рублей.

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

$O = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{Чаз} \times \text{Кпр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзв} \times \text{Кгр} \times \text{Кор} + \text{Днз}$, где:

O - 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;

Кпр - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

Ккв - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Кзв – повышающий коэффициент за почетное звание;

Кгр – коэффициент деления класса на группы;

Кор – коэффициент, учитывающий особенности условий работы.

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.

5. Порядок расчета заработной платы учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

5.1. Фонд оплаты труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала делится на общую часть и специальную.

$$\text{ФОТ}_{\text{уп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

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

с – доля специальной части ФОТ_{уп}. Рекомендуемое значение с – до 20%, значение с устанавливается учреждением самостоятельно.

Исходя из размеров общей части ФОТ формируется штатное расписание ОУ. Специальная часть расходуется на компенсационные выплаты.

5.2. Заработная плата штатных сотрудников школы определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке (стажа, образования) или уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

5.3. Заработная плата учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала школы определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$$\text{Зп} = \text{О} + \text{К} + \text{С} + \text{Д}, \text{ где:}$$

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

Д – доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

5.4. Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учреждения на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования и стажа или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а так же с учетом специфики работы:

$O = M_o \times K_{ocт} \text{ (или } K_k) \times K_{cп}$, где

O – должностной оклад работника;

M_o – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (приложение 1 к настоящему положению);

$K_{ocт}$ – коэффициент образования и стажа ;

K_k – коэффициент квалификации;

$K_{cп}$ – коэффициент специфики.

5.5. Заработная плата работников **ПКГ общепромышленных профессий рабочих** (младший обслуживающий персонал) определяется как сумма должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$Zп = O + K + C$, где:

Zп – заработная плата работника;

O – должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) работника;

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты.

5.6. Должностные оклады работников ПКГ общепромышленных должностей рабочих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общепромышленных профессий рабочих на повышающий коэффициент по занимаемой должности. (В соответствии с Приложениями 1,2,3 к настоящему Положению)

6. Расчет заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения

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

$ZПр = ZПпер \times K$, где:

ZПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ZПпер - 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);

K – коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной руководителю образовательного учреждения учредителем образовательного учреждения в соответствии с приложением 1 к Временному положению об оплате труда, работников общеобразовательных учреждений Ивановской области, утвержденному Постановлением Правительства Ивановской области от 26.12.2007 №251-п.

6.2. Отнесение к группам оплаты труда руководителей — общеобразовательных учреждений осуществляется учредителем в зависимости от количественных показателей общеобразовательного учреждения.

6.3. Из специальной части ФОТ уп могут осуществляться доплаты руководителям за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. Величина выплат (в том же объеме, что и педагогическому персоналу учреждения) рассчитывается учредителем.

6.4. Оплата труда заместителей руководителей учреждения устанавливается руководителем в процентном отношении от должностного оклада руководителя в размере 70-90%.

7. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений

7.1. Отдел образования администрации г.Вичуга (учредитель образовательного учреждения) формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ \times \text{ц}$, где:

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

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ.

Рекомендуемый размер централизуемой доли ФОТ – до 5% от ФОТ образовательного учреждения. Размер ц устанавливается органом местного самоуправления.

7.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

8.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения профсоюзного комитета по представлению руководителя образовательного учреждения.

Руководитель образовательного учреждения представляет в комиссию Управляющего совета школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим Регламентом.

Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом школы и выплачиваются ежемесячно.

9. Гарантии по оплате труда

9.1. 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.

9.2. 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.