# Согласовано У Т В Е Р Ж А Ю:

Председатель ТК Директор школы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.В. Двойнова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В. Бахтина

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МОУ Снежногорской СОШ.

Отдел образования Администрации Зейского района Амурской области.

Положение разработано на основе статьи 29, 41 Закона Российской Федерации «Об образовании», часть 2 статьи 26.14. Федерального закона № 184 - ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных ор­ганов государственной власти субъектов Российской Федерации», статьи 144 Трудо­вого кодекса Российской Федерации. В соответствии с Постановлением Главы Зей­ского района от 13.05.2009г. №264 «О введении новой системы оплаты труда работ­ников муниципальных общеобразовательных учреждений и учреждений дополни­тельного образования, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетке по оплате труда работников учреждений, финансируемых из районного бюджета».

**1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения**

Формирование фонда оплаты труда 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.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ=Ы х К х Д х У где:

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

N - норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;

К - повышающий коэффициент для данного образовательного учреждения;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного стандар­та, определяемая образовательным учреждением самостоятельно с учетом ограниче­ний, установленных нормативными правовыми актами субъекта Российской Федера­ции и органами местного самоуправления;

У - количество обучающихся в образовательном учреждении.

**2. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений.**

2.1. Орган местного самоуправления (учредитель образовательного учреждения) формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений (например, объеме 1 % от ФОТ работников школы) по следующей фор­муле:

ФОТ цст = ФОТ х ц, где:

ФОТ цст - отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителей об­разовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

(Рекомендуемый размер централизуемой доли ФОТ - 5%. Размер или диапазон ц ус­танавливает орган местного самоуправления)

2.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образо­вательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым ак­том органа местного самоуправления (приложение 1), 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, соблюдения лицензионных условий;
* физическое и психологическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);
* создание благоприятного психологического микроклимата (по результатам монито­ринга);- 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.

3. **Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения**

3.1. Образовательное учреждение, самостоятельно определяет в общем объеме  
средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента, и доведенном до образовательногоучреждения, долю:

* на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии государственными и местными нормами и требованиями;
* на заработную плату работников образовательного учреждения, в том числе над­бавки и доплаты к должностным окладам (ФОТоу).

3.2. 3.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТ  
б) и стимулирующей части (ФОТст).

ФОТоу = ФОТб + ФОТст Объем стимулирующей части определяется по формуле: ФОТст = ФОТоу х ш, где ш - стимулирующая доля ФОТоу.

(Рекомендуемый диапазон ш от 20 до 40 *%.* Значение ш определяется образователь­ным учреждением самостоятельно)

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную  
плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, руководитель  
структурного подразделения, заместитель руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя,  
преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитателя, воспитатель групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.) персонала образовательного учреждения и складывается из: ФОТб=ФОТауп + ФОТпп + ФОТувп + ФОТмоп, где:

ФОТауп - доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персона­ла;

ФОТпп - доля фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

ФОТувп - доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала; ФОТмоп - доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

3.4. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное  
расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты друда:

* фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляю­щего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;
* фонд оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего об­служивающего персонала (ФОТуп) устанавливается в объеме, не превышающий фак­тический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

ФОТпп = ФОТоу х пп,

где пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в общем объеме ФОТ.

(Рекомендуемое оптимальное значение пп-70%. Значение или диапазон пп определя­ется самостоятельно образовательным учреждением).

3.5. Оплата труда работников образовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителями учреждения и работниками.

Как правило, при проведении новой системы оплаты труда в рамках штатного рас­писания в образовательном учреждении доли фонда оплаты труда для педагогическо­го персонала, осуществляющего учебный процесс, и для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, сохраняются в объеме не менее фактического уровня за предыдущий учебный год.

Однако, при сокращении фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала будет соответственно увеличиваться фонд оплаты труда для педагогического персо­нала, осуществляющего учебный процесс.

Тем самым, закрепляется заинтересованность руководителя учреждения в обеспе­чении сбалансированного штатного расписания.

**4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в образователь­ном учреждении**

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществ­ляющего учебный процесс (ФОТпп) состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс).

Объем специальной части определяется по формуле:

ФОТс = ФОТпп х с, где

с-доля специальной части ФОТпп. (Рекомендуемое значение с- 30%. Значение с уста­навливается образовательного образовательным учреждением самостоятельно).

1. Общая и специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджет­ной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэф­фициентов (например, за сложность приоритетность предмета, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога).
2. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности, обучающихся в классах.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического ра­ботника вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа) как основа расчета бюджетной образовательной услуги.

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно по определенной в данной модельной методике формуле, в пределах объема вышеуказанной составляющей фонда оплаты труда.

Таким образом, устанавливается пропорциональная зависимость гарантированной оплаты труда педагогического работника от объема его учебной нагрузки, то есть в случае уменьшения количества учебных часов в целом по образовательному учреж­дению стоимость 1 ученико-часа увеличивается.

Тем самым, создаются условия для обеспечения в образовательных учреждениях оптимальной наполняемости класса и предотвращения не обоснованного расширения учебных планов.

4.4. Стоимость бюджетной образовательной услуг в образовательном учреждении  
(руб./ученико-час) может быть рассчитана по формуле:

Стп= ФОТо х245

(а1хв1 +а2хв2 +аЗхвЗ +...+ а10хв10 + а11хв11)х365 где:

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги; 365 - количество дней в году; 245- количество дней в учебном году

ФОТо - общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляю­щих учебный процесс; al - количество обучающихся в 1 классах; а 2- количество обучающихся во 2 классах; а 11 - количество обучающихся в 11 классах; в 1 - годовое количество часов по учебному плану в 1 классе; в 2 - годовое количество часов по учебному плану во 2 классе; в 11- годовое количество часов по учебному плану в 11 классе.

4.5. Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно.  
Максимальная учебная нагрузка 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.

1. В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую образова­тельным учреждением при исчислении заработной платы, а соответственно и в стои­мость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) входим аудиторная и не аудиторная занятость.
2. Специальная часть педагогического персонала, осуществляющего учебный про­цесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, любо нормативными актами субъекта РФ (рекомендуемая доля - 16% ФОТпп, опре­деляется образовательным учреждением самостоятельно);

Северный коэффициент - 50%

Районный коэффициент - 70%

На основании Постановления губернатора Амурской области «Об упорядочении оп­латы труда работников учреждений, финансируемых из областного бюджета» от 25.01.2005 года выплачивать повышающий коэффициент за выслугу лет до 1000 руб.

В пределах предусмотренного фонда оплаты труда работников учреждения преду­сматриваются ежемесячные выплаты:

- Учителям за классное руководство в зависимости от количество детей;

- Учителям за проверку тетрадей до 5%

- Учителям за заведование кабинетами от 150до 200 рублей

- за заведование спортивным залом, швейной мастерской и кабинетом информатики 300 руб.

- Учителям за вредные условия труда от 200 до 300 рублей.

- за книгоиздательскую продукцию – 100 руб.

- за награжде6ния почетной грамотой министерства образования РФ – 500 руб.

- за организацию методической работы в школе до 1000 руб.

С 01.09.2012 года производить персональные надбавки к должностным окладам за сложность напряженность и высокое качество работы следующим работникам шко­лы:

1. Бахтину Владимиру Григорьевичу – рабочему по КО и ТР - 100 %.
2. Бахтину Владимиру Григорьевичу – водителю-механику - 50 %, из них 25% - классности, 25 % сложности и напряженности.
3. Галепо Олесе Евгеньевне - сторожу школы - 30 %.
4. Галепо Анастасии Евгеньевне – секретарю-референту – 100%
5. Зазимко Елене Яковлевне - завхозу школы - 100 %.
6. Лежанковой Наталье Анатольевне - уборщице служебных помещений – 60%.
7. Ладиной Альбине Яковлевне - уборщице служебных помещений - 60 %.

8. Мельниковой Алене Евгеньевне – системному администратору - 100 %.

9. Пильяновой Ирине Александровне - сторожу школы – 30%

10. Рюмшиной Ирине Петровне - повару столовой - 30 %

11. Шаровой Татьяне Анатольевне - библиотекарю школы - 60 % к должностному окладу.

12. Щёкиной Наталье Михайловне – кухонному работнику школы – 100 % к должностному окладу.

13. Одонцу Александру Владимировичу – водителю школы – 50% к должностному окладу, из них 25% - классности, 25 % сложности и напряженности.

14.Вакансия дворник школы – 100% к должностному окладу.

п.2. Производить доплату за неблагоприятные условия труда следующим работ­никам школы.

1. Галепо Анастасии Евгеньевне – секретарю-референту школы – 8 % к должностному окладу.
2. Рюмшиной Ирине Петровне - повару столовой – 8 % к должностному окладу.
3. Щёкиной Наталье Михайловне – кухонному работнику школы – 8 % к должностному окладу.
4. Лежанковой Наталье Анатольевне - уборщице служебных помещений – 4% к должностному окладу.
5. Ладиной Альбине Яковлевне - уборщице служебных помещений - 4 % к должностному окладу.
6. Бахтину Владимиру Григорьевичу – водителю-механику - 4 % к должностному окладу.
7. Одонцу Александру Владимировичу – водителю школы – 4 % к должностному окладу.
8. Мельниковой Алёне Евгеньевне - системному администратору – 8 % к должностному окладу.

- повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета  
в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за  
квалификационную категорию педагога (Рекомендуемая доля - 15% ФОТпп, опреде­ляется образовательным учреждением самостоятельно).

Данной модельной методикой не предусмотрен учет стажа педагогической работы и уровня образования педагога, так как в качестве основных критериев, влияющих на заработную плату, используются критерии отражающие результаты работы педа­гога, поэтому решением трудового коллектива назначаются стажевые, за выслугу лет:

От 0 до 5 лет -300 руб.

От 5 до 10 лет – 500 руб.

От 10 до 15 лет - 700 руб.

От 15 до 20лет – 900 руб.

От 20 лет и выше – 1000 руб.

Оказание материальной помощи может осуществляться в случаях и размере:

* Смерть близких родственников (мать, отец, брат, сестра)—до 5тысяч рублей.
* Стихийное бедствие (пожар, наводнение, обрушение дома)— до 10 тысяч рублей.
* Затруднительное материальное положение семьи (неполная, многодетная, мало­имущая)— до 3 тысяч рублей.
* Работникам школы, в честь юбилейных дней рождения: 50-е, 55-е, 60-е, 65-е до 2000 рублей.

Премировать (основание, размеры, порядок).

Учителям:

- За активное участие обучающихся школы в районных экологических конкурсах - до 1000 тысячи рублей

1. За оформление учебных кабинетов — до 800 рублей
2. За высокое качество учебно-воспитательной работы — до 1500рублей
3. За качественное проведения общешкольного мероприятия — до 800 рублей
4. За хорошую подготовку обучающихся в случаях ЧС — до 1000 рублей
5. За добросовестное отношение и умелую организацию методической работы в школе - до 1500рублей
6. За качественное проведение открытого урока — до 1000 рублей
7. За привитие практических умений и навыков в трудовом воспитании — до 800
8. рублей;
9. За хорошую организацию спортивных мероприятий в школе — до 800 рублей
10. За целенаправленную работу по сплочению классного коллектива — до 300 рублей
11. За качественное проведение мероприятий школьного лесничества — до 500 рублей
12. За хорошую организацию внеклассной работы в школе — до 1000 рублей
13. За подготовку победителей и призёров районных и областных олимпиад, конфе­ренций, конкурсов — до 1500 рублей
14. За активизацию МО учителей, классных руководителей — до 1000 рублей
15. За качественное проведение индивидуально-групповых мероприятий — до 300 рублей

Техническому персоналу:

1. За качественную организацию питания — до 500 рублей
2. За хорошую организацию хозяйственной работы в школе — до 1000 рублей
3. За качественную уборку служебных помещений — до 500 рублей
4. За качественное и своевременное проведения ремонтных работ — до 500 рублей
5. За качественное содержание электрооборудования в школе — до 200 рублей
6. За добросовестное выполнение своих обязанностей — до 1000 рублей

4.8. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависи­мости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) может по 4  
группам приоритетности предмета на основании следующих критериев:

1. группа (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс началь­ной школы) -1,15
2. группа (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, хи­мия, 2-4 классы начальной школы) -1,1
3. группа (право, экономика, технология) - 1,05
4. группа (физвоспитание, ИЗО, музыка, МХК, ОБЖ, элективные курсы, факультати­вы, географическое краеведение) - 1

4.9. 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 - повышающий коэффициент за высшее педагогическое образование. По завер­шению переходного (адаптационного) периода и апробации в субъектах РФ новой системы аттестации педагогических и руководящих работников, соответствующей требованиям РФ в субъекте РФ могут быть введены более высокие коэффициенты (оптимально для 1 категории - 1,15, высшей категории - 1,4).

Новая система аттестации педагогических и руководящих работников должна предусматривать высокие требования к работникам, претендующим на присвоение 1 и высшей квалификационной категории и должна обеспечивать оптимальное соот­ношение работников указанных категорий к общему количеству.

Высшая квалификационная категория может быть присвоена педагогу, опыты и результаты которого признаны педагогическим сообществом федерального или регионального уровня. 1 квалификационная категория может быть присвоена педагогу, опыты и результаты которого признаны педагогическим сообществом на региональ­ном или муниципальном уровне.

Оплата педагогических работников, не связанная с учебным процессом (педагоги психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы и другие), учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала производится по ставкам (окладам, установленным Единой тарифной сеткой по опла­те труда работников учреждений, финансируемых из областного бюджета.

**5. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.**

Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчиты­вается по формуле:

0= Стп хНхПхКхАхВлх Об, где:

О - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги

(руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

П - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом

классе;

К - повышающий коэффициент за сложность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию

педагога.

Вл - повышающий коэффициент за выслугу лет

Об - повышающий коэффициент педагогам имеющим высшее педагогическое образование.

Если педагог ведёт несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно. ДО = Стп х (Н1хТ1хК1хИ1хН2хТ2хК2хИ2+...)хА

**6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного  
учреждения,**

6.1 Стимулирующая часть оплаты труда обеспечивает сохранение стимулирующих выплат, в том числе предусмотренных ранее действовавшей системы оплаты труда (доплаты за наличие учёной степени, почётного звания), составляющей не более 50% от стимулирующей части оплаты труда, а также поощрение работников в зависимо­сти от результатов труда.

1. Распределение стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с ор­ганами государственного общественного самоуправления - Управляющего Совета по представлению руководителя учреждения.
2. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результа­там труда, включая показатель эффективности труда, для основных категорий работ­ников образовательного учреждения определяются в локальных правовых актах об­разовательного учреждения и коллективных договорах в пределах фонда оплаты тру­да.

6.4. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения, являются:

* качество обучения;
* здоровье обучающихся;

- воспитание обучающихся;

1. Распределение стимулирующей части ФОТ производится для педагогических ра­ботников - по четвертям.
2. Распределение стимулирующей части ФОТ производится для других категорий работников - ежемесячно.

**7. Оплата труда руководителя.**

1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреж­дения устанавливается в трудовом договоре в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.
2. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреж­дения включает:
3. должностной оклад;
4. стимулирующие выплаты по результатам труда.

7.3. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения опре­  
деляется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работ­  
ников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и  
группы оплаты труда по следующей формуле:

ДОр = ДОср \* К, где:

ДОр - должностной оклад руководителя;

ДОср - средняя величина должностных окладов педагогических работников данного

учреждения непосредственно осуществляющих учебный процесс;

К - коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей школы:

1. группа – коэффициент 2;
2. группа - коэффициент 1,8;
3. группа – коэффициент 1,6;
4. группа – коэффициент 1,4.

Отнесение к группе по оплате труда руководителей общеобразовательных учрежде­ний осуществляется в зависимости от количественных показателей общеобразова­тельного учреждения.

1. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательно­го учреждения вследствие изменения средней величины должностных окладов педа­гогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и (или) группы оплаты труда руководителя образовательного уч­реждения, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада ру­ководителя.
2. Порядок оплаты заместителей руководителя школы определяется трудовым до­говором, заключаемым в установленном порядке. Должностные оклады заместителей руководителя школы устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

8**. Финансовые риски.**

Финансовые риски включают в себя:

1. Непредвиденные расходы за не предусмотренную ранее работу.
2. Отсутствие неоправданных процентных расходов.
3. Поправка на инфляцию.
4. Введение подушевого финансирования (изменения количества детей в сторону уменьшения).

**9. Гарантии по оплате труда.**

9.1. Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профес­сиональных квалификационных групп работников школы.

Настоящий порядок вводится с 01.09.2012 г.

Настоящее Положение утверждено на собрании трудового коллектива и согласовано с администрацией МОУ Снежногорской СОШ.