

РАССМОТРЕНО На заседании педагогического совета от 18.01.2014 г., протокол №4	СОГЛАСОВАНО На заседании Управляющего Совета Председатель УС  Сучкова Н.А.	УТВЕРЖДЕНО Директор МОУ «СОШ с. Марьино-Лашмино» Сычалина С.Е. Приказ № 4 от 19.01.2014 г. 
--	--	--

ПОЛОЖЕНИЕ

о фонде и системе оплаты труда работников

**МОУ "Средняя общеобразовательная школа с. Марьино-Лашмино
Новобурасского района Саратовской области"**

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение по оплате труда работников МОУ «СОШ с. Марьино-Лашмино» разработано в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации», пунктом 2 статьи 26.14 Федерального закона от 06.10.1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», в соответствии с Постановлением Правительства Саратовской области «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений» от 16 июня 2008 года №254-П.

1.2. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений (далее – учреждений), реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования.

Для целей настоящей Методики используются понятия и определения:

базовая часть фонда оплаты труда – гарантированная заработная плата административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иных категорий педагогического персонала учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения;

стимулирующая часть фонда оплаты труда – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников общеобразовательных учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

портфолио–набор материалов, сертификационных документов, подтверждающих умения педагогического работника решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения в соответствии с приоритетными направлениями развития образования и предназначенный для оценки уровня профессионализма. По материалам портфолио осуществляется оценка уровня содержания образования, уровня профессиональной культуры, динамики учебных достижений обучающихся, результативности неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам, деятельности в качестве классного руководителя, участия в методической и научно-исследовательской работе, общественной деятельности;

аудиторная занятость педагогических работников – проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника.

неаудиторная занятость педагогических работников – все виды образовательной и воспитательной деятельности с обучающимися, не связанные с проведением уроков, организация работы с родителями.

II. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

2. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведённого до учреждения, исходя из:

а) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и содержание обучающихся (далее - норматива финансирования);

б) количества учащихся в учреждении;

в) количество классов-комплектов(для малокомплектных школ);

г) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

д)поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем для учреждения.

В случае экономии ФОТ учреждения средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения и (или) расходы на обеспечение учебного процесса.

III. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТ}_{\text{от}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Фонд оплаты труда распределяется следующим образом:

80%-базовая часть (ФОТ б);

20%- стимулирующая (ФОТ ст).

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом:

- ФОТ пп - не менее 50% и не более 90%;

- ФОТ ауп, уч.-всп. и техперсонала - не менее 30% и не более 45%

и обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

а) административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель общеобразовательного учреждения, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, и др.);

б) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учитель);

в) учебно-вспомогательный персонал (библиотекарь, старшая вожатая, преподаватель ОБЖ, воспитатель ГПД и др.);

г) обслуживающий персонал (лаборант, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, гардеробщик, сторож, рабочий по обслуживанию зданий, оператор и др.)

и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТууп} + \text{ФОТоп}, \text{ где:}$$

ФОТауп – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп – фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТоп – фонд оплаты труда обслуживающего персонала.

3.3. Руководитель 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 (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТууп) устанавливается, не превышающая фактический уровень за предыдущий финансовый год.

3.4. Оплата труда работников учреждений производится на основании трудовых соглашений между руководителем учреждения и работниками.

3.5 Стимулирующая часть ФОТ распределяется следующим образом:

От 30 до 50 % - расходуется на стимулирование административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;

От 50 до 70% - на стимулирование педагогическим работникам.

IV. ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТОИМОСТИ БЮДЖЕТНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ 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):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}$$

Фонд оплаты труда педагогического персонала распределяется следующим образом:

От 70 до 80%-общая часть (ФОТ о);

От 20 до 30%- специальная (ФОТ с).

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 также часов неаудиторной занятости.

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):

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

Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяется следующим образом:

От 65 до 80%-фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ аз);

От 35 до 20%- фонд оплаты неаудиторной занятости (ФОТ нз).

4.4. 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 по определенной в настоящей методике формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз).

4.5. Исходя из доли ФОТпп производится расчет стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки учителя и численности учащихся в классах в соответствии с учебным планом.

Стоимость бюджетной образовательной услуги именуется условной единицей «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается по формуле:

$$\text{Сбоу} = \frac{\text{аудиторная} \times 34}{\dots}$$

$(a_1 \times v_1 \times c_1 + \dots + a_9 \times v_9 \times c_9 + \dots) \times 52$, где

Сбоу – стоимость бюджетной образовательной услуги;

АУДу – аудиторная занятость учителей (80 %);

34 – количество учебных недель в периоде;

52 – общее количество недель в периоде;

a_1 – количество учащихся в 1 классе;

v_1 – количество часов по учебному плану в неделю;

c_1 – количество учебных недель в году;

...

a_9 – количество учащихся в 9 классе;

v_9 – количество учебных часов в 9 классе в неделю;

c_9 – количество учебных часов в 9 классе в году.

V. РАСЧЕТ ОКЛАДОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС.

5.1. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс:

$$\text{О} = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{Чаз} \times \text{К} \times \text{А} + \text{Днз} + \text{П}, \text{ где:}$$

О – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп – расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У – количество обучающихся по предмету в каждом классе (при расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения);

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;

П – увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

5.2. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) определяется самостоятельно на основании следующих критериев:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;
- 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 них; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенности, связанные с их развитием (начальная школа);
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада данного предмета в ее реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

- а) предметы по программам углубленного изучения – до 1,06;
- б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В. Занкова, Эльконина - Давыдова) – до 1,05;
- в) русский язык, литература, иностранный язык, математика – до 1,04;
- г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы – до 1,03;
- д) право, экономика, технология – до 1,02;
- е) астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение – 1,0.

5.3. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) составляет:

- 1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;
- 1,10 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- 1,15 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

VI. ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО, МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА.

6.1. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения и составляют от 50 до 90 процентов от должностного оклада руководителя данного учреждения.

6.2. Оплата труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством Саратовской области, регулирующим отношения, на основании трудового соглашения между руководителем и работником.

VII. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы

педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$ЗПр = ЗПпр \times К$, где:

ЗПр - заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПпр - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

Повышающие коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей образовательных учреждений:

1 группа - коэффициент 3,0;

2 группа - коэффициент 2,5;

3 группа - коэффициент 2,0;

4 группа - коэффициент 1,5.

VIII. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В СВЯЗИ С ПЕРЕХОДОМ НА НОВУЮ СИСТЕМУ ОПЛАТУ ТРУДА.

В случае, когда установленная в соответствии с новой системой оплаты труда базовая часть оплаты труда работников учреждения оказывается ниже установленной до ее введения, указанным работникам на время работы в учреждении при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница и заработная плата исчисляется по формуле:

$Зпп = О + С + В$, где:

Зпп – заработная плата педагогического работника;

О – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С – специальная часть заработной платы;

В – дополнительные выплаты в целях неумещения оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану в пределах общего фонда оплаты труда.

IX. РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПЕДАГОГА

9.1. Во избежание перегрузки педагогов и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогов не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости. Превышение нормы возможно с личного согласия работника и по разрешению руководителя учреждения.

9.2. Каждый педагог самостоятельно составляет план-график на неделю исходя из расчета рабочего времени-36 часов и согласно положению внеучебной деятельности.

9.3. Тарификация на педагогических работников составляется два раза в год: в сентябре, в январе месяцах.

X. УСТАНОВЛЕНИЕ ДОПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

Специальная часть фонда учителей расходует на:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области;
- выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- выплаты по повышающим коэффициентам;
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени, которые устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

10.1. Данный раздел определяет порядок установления доплат компенсационного характера с целью социальной защищенности работников при выполнении дополнительного объема работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника и работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.2. Школой предусматриваются средства в размере до 25 % фонда оплаты труда данного учреждения на установление доплат компенсационного характера за выполнение

дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей.

10.3. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и за выполнение дополнительных работ не входящих в круг основных обязанностей работника, порядок их установления определяются школой в пределах указанных средств самостоятельно.

10.4. Доплаты к должностным окладам сотрудников за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в процентном отношении к оплате за часы аудиторной занятости. Доплаты устанавливаются на весь период выполнения дополнительных видов работ.

10.5. Выплата доплат осуществляется по приказу директора школы.

10.6. При установлении размеров компенсационных выплат применяется дифференцированный подход в зависимости от объема, сложности и качества выполнения дополнительных видов работ.

10.7. Перечень компенсационных выплат, связанных с образовательным процессом и входящих в фонд оплаты труда руководителя

За проверку письменных работ: в 1-4 кл. по русскому языку по математике, иностр. языку, черчению по химии, физике, географии, биологии и другие	10 % 15 % 10 % 5 %
За заведование кабинетами	3-10 %
За заведование мастерской, спортивным залом	10-20 %

10.8. Перечень компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом

За выполнение тяжелых работ, работ с вредными условиями труда		До 12 %
За работу в условиях труда, отклоняющих от нормы: - за работу в ночное время		35 %

10.9. Перечень компенсационных выплат, не входящих в круг основных обязанностей работника

За заведование пришкольным участком	25 %
За работу с библиотечным фондом (в зависимости от количества экземпляров учебников)	15 %
За обслуживание работающего компьютера в кабинете информатики, библиотеке и других кабинетах	2-5 % за каждый
За руководство школьным МО	3-10 %
За расширенный объем работ	10-40 %
За организацию работы и обслуживания сайта школы	5-12 %
За выполнение работы инспектора по охране прав детства	5-10%
За организацию работы КОЭРСО, оперативное обновление электронной базы, дневник	5 - 20%
За организацию летней оздоровительной площадки	5-30 %
За звание	901 руб.
Председатель профкома	5 %
За энергосбережение	20-50%
За выполнение функций лаборанта	10%

10.10 Условия выплаты.

За проверку тетрадей – от 5 до 15 % в зависимости от предмета;

За заведование кабинетами:

- а) наличие и использование ТСО;
- б) накопление методического материала, непрерывное его пополнение и обновление;
- в) состояние и сохранность оборудования;
- г) эстетика, оригинальность, творческое оформление;
- д) наличие стендов и сменного материала к ним;
- е) наличие плана, паспорта кабинета;
- ж) участие в проведении смотров-конкурсов учебных кабинетов;
- з) проведение качественного ремонта кабинета к новому учебному году.

Максимальная доплата за кабинет – наличие всех пунктов – 10 %.

10. 11. Снятие компенсационных доплат.

При выполнении работ с ненадлежащим качеством, не в полном объеме или при не выполнении дополнительных работ компенсационные выплаты приказом директора школы могут быть уменьшены или отменены

Компенсационная доплата уменьшается или отменяется приказом директора школы в случаях:

- несоблюдения критериев, предъявляемых к заведованию учебным кабинетом;
- несоблюдения санитарно-гигиенического состояния кабинета;
- систематического невыполнения обязанностей по проверке тетрадей;
- не выполнения в срок дополнительного объема работ, не входящих в круг основных обязанностей.

10.12. Доплата за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени составляет 901 руб.