

Рассмотрено и принято
на педагогическом Совете
школы
ПРОТОКОЛ №1
От 8 октября 2011 г.



Утверждаю
Директор школы: _____ / Вавилина А.В./
ПР № _____ от 8 октября 2011 г.

Положение об оплате труда работников школы

1. Общие положения

3.16. Положение об оплате труда работников школы (далее – Настоящее Положение) является локальным правовым актом МБОУ «Порошевская ООШ» (далее – Школа).

3.17. Настоящее Положение действует только в пределах Школы и распространяется на всех её работников.

3.18. Настоящее Положение разработано в целях формирования единого подхода к регулированию заработной платы работников Школы, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами и вступает в силу с 08.10.2011 г.

3.19. Настоящее Положение разработано в соответствии с Модельной методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального, основного, среднего (полного) общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации, Положения о новой системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в Косинском муниципальном районе, на основании Постановления главы администрации Косинского муниципального района «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений»

3.20. Настоящее Положение не может противоречить законодательству о труде; нормативным актам федерального, регионального, муниципального уровней, регулирующим трудовые отношения; Уставу Школы.

4. Формирование фонда оплаты труда

4.1. Формирование фонда оплаты труда Школы осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения Учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными законом Пермского, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся в Школе. В целях планирования бюджетной сметы Школы 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.

4.2. Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете Школы.

4.3. Школа самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанных на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, долю:
– на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;

- на заработную плату работников Школы.

5. Распределение фонда оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТ_{оу}) состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_{оу} = \text{ФОТ}_{б} + \text{ФОТ}_{ст}$$

5.2. Объём стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ}_{оу} \times \text{Ш}$$
, где

Ш – стимулирующая доля фонда оплаты труда Школы.

Стимулирующая доля фонда оплаты труда (Ш) составляет 20%. Решением директора по согласованию с Управляющим Советом школы стимулирующая доля фонда оплаты труда (Ш) может быть изменена в диапазоне от 20 до 30%.

5.3. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ_б) обеспечивает гарантированную заработную плату:

- административно-управленческого персонала Школы;
- педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели);
- учебно-вспомогательного персонала;
- общеобразовательного персонала (воспитатели, воспитатели групп продлённого дня, педагоги дополнительного образования, организаторы внеклассной и внешкольной работы, библиотекарь, секретарь-машинистка.);
- младшего обслуживающего персонала (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочие по текущему ремонту, сторожа -дворники, водитель, и др.)

5.4. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ_б) складывается из:

- фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала (ФОТ_{уп});
- фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}):

$$\text{ФОТ}_{б} = \text{ФОТ}_{уп} + \text{ФОТ}_{пп}$$

5.5. Директор Школы формирует и утверждает штатное расписание Школы в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

- а) Доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.
- б) Доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТ_{уп}) устанавливается, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

5.6. Объём фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{пп} = \text{ФОТ}_{б} \times \text{ПП}$$
, где

ПП – доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда.

5.7. Значение доли фонда оплаты труда педагогического персонала (ПП) составляет 60%. В исключительных случаях допускается снижение доли фонда оплаты труда педагогического персонала (ПП) не более чем на 2%.

5.8. Размеры окладов (оплата за фактическую нагрузку) работников Школы, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием, иными локальными нормативными актами Школы в трудовых договорах, заключаемых с работниками Школы.

5.9. В случае изменения фонда оплаты труда Школы (ФОТ_{оу}) и (или) показателей, используемых при расчёте окладов работников Школы в соответствии с Настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

6. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги

6.1. 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):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} \times \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

6.2. Объём специальной части определяется по формуле:

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

С – доля специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала (ФОТ_{пп}).

Размер доли специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала (С) устанавливается в диапазоне 25-30%.

6.3. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учётом повышающих коэффициентов (за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Школы, за обучение детей на дому или обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога, за почётные звания педагога, за работу в группах малой численности, за объединение параллелей в группы, за организацию и проведение лабораторных и практических работ, за проведение регулярных мероприятий по обеспечению безопасных условий в кабинетах, имеющих высокий потенциал опасности и др.).

6.4. 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.

Аудиторная занятость педагогических работников включает в себя проведение уроков.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает в себя следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

- консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- подготовка обучающихся 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 (Приложение 1 к Настоящему Положению).

6.5. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_о) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}):

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{из}}$$

Соотношение ФОТ_{аз} и ФОТ_{из} определяет Школа самостоятельно.

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

6.7. Стоимость 1 ученико-часа представляет собой стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчётный час учебной работы с 1 расчётным учеником в соответствии с учебным планом.

6.8. Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается Школой самостоятельно, в пределах объёма части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{аз}) по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34}{(a_1 \times b_1 + a_2 \times b_2 + a_3 \times b_3 + a_4 \times b_4 + a_5 \times b_5 + a_6 \times b_6 + a_7 \times b_7 + a_8 \times b_8 + a_9 \times b_9) \times 52}$$

где:

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТ_{аз} – часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первом классе;

a2 - количество обучающихся во втором классе;

a3 - количество обучающихся в третьем классе;

a4 - количество обучающихся в четвертом классе;

a5 - количество обучающихся в пятом классе;

a6 - количество обучающихся в шестом классе;

a7 - количество обучающихся в седьмом классе;

a8 - количество обучающихся в восьмом классе;

a9 - количество обучающихся в девятом классе;

b1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

b2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

b3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

b4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;

b5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;

b6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;

b7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;

b8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;

b9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;

6.9. Учебный план разрабатывается Школой самостоятельно на основе действующих федеральных и региональных базисных учебных планов.

6.10. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами. При этом должна быть обеспечена в полном объёме реализация федеральных государственных образовательных стандартов.

6.11. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_с), включает в себя:

- а) Повышающие коэффициенты (за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Школы, за индивидуальное обучение на дому по состоянию здоровья, за квалификационную категорию педагога);
- б) Доплаты за наличие почётного звания, государственных наград и т.п.;

- в) Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (за вредные условия труда, за работу в группах малой численности при делении классов на группы, за выполнение мероприятий по обеспечению безопасности в учебных кабинетах, имеющих высокий потенциал опасности, за подготовку и проведение лабораторных работ и т.д.);

6.12. Конкретные значения повышающих коэффициентов, действующих в Школе, оформляются в виде обязательного Приложения (Приложение 1) к Настоящему Положению.

6.13. В случае изменения условий образовательного процесса, значения повышающих коэффициентов могут быть изменены решением Общего собрания работников школы по представлению директора Школы, после согласования с профсоюзным комитетом Школы.

В случае внесения изменений в значения повышающего коэффициента за особенность, сложность и приоритетность учебных предметов, определяющими являются следующие критерии:

- а) Включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ГИА и других форм независимой аттестации.
- б) 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 нём; большая информативная ёмкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.).
- в) Дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (химия, физика, биология, информатика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа).
- г) Специфика образовательной программы Школы, определяемая концепцией программы развития, и учёт вклада в её реализацию данного предмета.

6.14. В случае экономии специальной части базовой части фонда оплаты труда (ФОТс), неиспользованные средства перераспределяются в стимулирующую часть фонда оплаты труда (ФОТст) и используются для выплат стимулирующего характера педагогическим работникам Школы, непосредственно осуществляющим учебный процесс.

7. Расчёт заработной платы педагогических работников Школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс

7.1. Расчёт окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) педагогического персонала, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей, преподавателей) рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times Y \times \text{Чаз} \times K1 \times K2 \dots + \text{Диз} , \text{ где}$$

- O** - оклад учителя (преподавателя) (оплата за фактическую учебную нагрузку), непосредственно осуществляющего учебный процесс;
- Стп** - расчётная стоимость 1 ученико-часа;
- Y** - количество обучающихся по предмету в каждом классе;
- Чаз** - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
- K1, K2...** - повышающие коэффициент за сложность и приоритетность предмета, за квалификационную категорию педагога, компенсационные выплаты и т.д.;
- Диз** - доплата за неаудиторную занятость: за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями) и т.д.

Если учитель (преподаватель) ведёт несколько учебных предметов в разных классах, то его оклад (оплата за фактическую учебную нагрузку) рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$$O = \text{Стп} \times (Y1 \times \text{Чаз1} \times K1.1 \times K2.1... + Y2 \times \text{Чаз2} \times K1.2 \times K2.2...) + \text{Диз}$$

7.2. Заработная плата педагогических работников Школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс, определяется как сумма оклада (оплаты за фактическую учебную нагрузку) и стимулирующей части, установленной по результатам деятельности педагога решением Управляющего совета Школы.

8. Расчёт заработной платы административно-управленческого персонала Школы

8.1. Заработная плата директора Школы устанавливается Учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников Школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПпер} \times K, \text{ где}$$

ЗПр - заработная плата директора Школы

ЗПпер - средняя заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в Школе (при расчёте средней заработной платы педагогического персонала учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера, установленные на текущий учебный год).

K - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной руководителю образовательного учреждения Учредителем в соответствии с разработанными Учредителем критериями.

8.2. Отнесение к группе оплаты труда директора Школы относится к компетенции Учредителя и, как правило, осуществляется в зависимости от количественных показателей общеобразовательного учреждения (контингент обучающихся; численность работников; наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых компьютерных классов, библиотеки и спортивного залов, стадиона, столовой и т.д.).

8.3. Из специальной части ФОТауп директору Школы могут осуществляться доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. Величина выплат рассчитывается Учредителем.

8.4. Оплата труда заместителей директора, руководителей структурных подразделений, устанавливается директором Школы в процентном отношении от должностного оклада директора Школы в диапазоне 70-90%.

9. Расчёт оплаты труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

9.1. Расчёт оплаты труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется нормативными правовыми актами органов местного самоуправления с учётом приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования.

9.2. Заработная плата учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала складывается из общей, специальной и стимулирующей частей и определяется на основе:

- а) Отнесения должности работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе (ПКГ) и квалификационному уровню в составе профессиональной группы.
- б) Установления должностного оклада на основе размеров минимального оклада работника по соответствующей ПКГ и повышающего коэффициента по занимаемой должности.
- в) Установления обязательных выплат компенсационного характера.
- г) Установления выплат стимулирующего характера.
- д) Установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством

10. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

10.1. В целях поощрения работников за высокое качество выполнения работ, за особые условия выполнения работникам Школы могут быть установлены выплаты стимулирующего характера.

10.2. В Школе могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячные стимулирующие выплаты по результатам оценки деятельности работника Школы
- разовые стимулирующие (поощрительные) выплаты (премии).

10.3. Ежемесячные стимулирующие выплаты по результатам оценки деятельности работника Школы устанавливаются в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы

10.4. Разовые стимулирующие (поощрительные) выплаты (премии) могут быть установлены:

- а) по итогам работы Школы (работника) за определённый период;
- б) в связи с юбилейными датами.

10.5. При премировании по итогам работы учитывается:

- а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- в) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы;
- г) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы;
- д) качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;
- е) участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- ж) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Школы, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);
- з) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения;
- и) непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных программ и т.д.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

При премировании по результатам работы Школы за определённый период, лица, не проработавшие полный расчётный период, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

10.6. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном денежном выражении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке заработной платы).

10.7. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера оформляется приказом директора Школы. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера могут дополнительно оговариваться коллективным трудовым договором, соглашениями, локальными актами Школы с учётом мнения профсоюзного комитета Школы, управляющего совета Школы.

10.8. Все выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете.

11. Гарантии по оплате труда

11.1. Заработная плата работников общеобразовательных учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

11.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжёлых 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.

11.3. 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 производится доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.