

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета
МАОУ СОШ № 24 г. Калининграда
А.А.Ханин

«31» марта 2016 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель СМК
МАОУ СОШ № 24 г. Калининграда
Е. В. Скачкова

«29» апреля 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СОШ № 24
г. Калининграда

В.И.Акин

«29» апреля 2016 г.



**Положение
о системе оплаты и стимулирования труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
города Калининграда средней общеобразовательной школы № 2**

Настоящее положение о системе оплаты и стимулирования труда работников Школы регламентируется статьями 29, 41 Закона РФ "Об образовании", ч. 4 статьи 26, 14 Федерального закона от 06.10.1999 № 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ", статьей 144 трудового кодекса Российской Федерации.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников Школы, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом общего образования. Система оплаты и стимулирования труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативно-правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, закрепления высококвалифицированных кадров и молодых специалистов, стимулировании деятельности обслуживающего персонала.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств в соответствии с нормативом бюджетного финансирования.

Расчёт средств на оплату труда производится исходя из размера утверждённого норматива на оплату труда на одного обучающегося, с учётом применения повышающих коэффициентов на оплату труда и численности учащихся.

2.2. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей (ФОТст).

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Школы, включая:

1) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя);

2) иные категории педагогических работников (преподаватель-организатор ОБЖ, воспитатели, педагог-психолог, социальный педагог, педагоги дополнительного образования и др.);

3) административно-управленческий персонал (директор, его заместители, главный бухгалтер, заведующий библиотекой.);

4) учебно-вспомогательный персонал (системный администратор, ведущий бухгалтер, бухгалтер, секретарь учебной части, экономист и др.);

5) младший обслуживающий персонал (сторож, рабочие по обслуживанию здания и др.).

2.4. Директор формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

2.5. Размеры должностных окладов работников, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и утверждаются приказом директора. Оплата труда работников школы производится на основании трудовых договоров между директором и работником.

3. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов

3.1. Доля базовой части фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 24 для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, ФОТ состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) устанавливается школой самостоятельно от базовой части фонда оплаты труда и составляет не более 70%.

3.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога и численности учащихся в классах.

3.3. Стоимость бюджетной образовательной услуги в школе (руб./ученико -час) рассчитывается по формуле :

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

где:

Стп – стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо – общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

52 – количество недель в году;

34 – количество учебных недель в учебном году;

а1 – количество учащихся в первых классах;

а2 – количество учащихся во вторых классах;

а3 – количество учащихся в третьих классах;

.....

а11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

в1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

.....

в11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе;

3.4. Учебный план разрабатывается школой самостоятельно и обеспечивает реализацию в полном объёме федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

3.5. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

3.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда (ФОТсп), обеспечивает:

3.6.1. осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором:

- 1) компенсационные выплаты работникам школы за неблагоприятные условия труда на рабочих местах при условии проведённой аттестации рабочих мест, а также выплаты за работу с моющими и дезинфицирующими средствами в размере до 500 рублей;
- 2) выплаты компенсации при увольнении работников.
- 3) выплаты по листкам нетрудоспособности за первые три дня болезни за счёт средств работодателя;
- 4) выплаты матерям, находящимся в отпуске по уходу за детьми в возрасте от 1,5 до 3-х лет, в размере 50 рублей ежемесячно;
- 5) выплаты педагогическому персоналу школы ежемесячной денежной компенсации на приобретение методической литературы в размере 100 рублей;

3.6.2. осуществление доплат для АУП, УВП, пр.ПП, ОП:

- 1) за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей работника в зависимости от объёма выполняемых работ – от 100 до 3000 руб.;
- 2) за совмещение профессий, должностей – не более 100% размера должностного оклада по вакантной должности;
- 3) за замены на период отсутствия основных работников за фактически отработанные часы;
- 4) за оформление школы, помещений – от 100 до 500 руб;
- 5) за работу с моющими, дезинфицирующими средствами при уборке туалетов, чистку канализационных колодцев, работы по остеклению окон, сменность, продолжительность работы – от 10 до 100 % от должностного оклада;
- 6) за работу с детьми из неблагополучных семей и детей группы риска - от 10% до 100 % от должностного оклада.

- 7) за работу в ночное время и праздничные дни от 35 % до 100 % от оклада.
- 8) заведующему библиотекой за работу с библиотечным фондом – до 30 % от должностного оклада;
- 9) за освоение, внедрение современных образовательных технологий в практику работы школы – до 100% от должностного оклада;
- 10) за повышение профессионального уровня – до 100% от должностного оклада;
- 11) за работу с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания до 100 % от должностного оклада;
- 12) за работу с документами строгой отчётности до 100 % от должностного оклада;

3.6.3. осуществление доплат учителям:

1) повышающие коэффициенты за сложность предмета:

- 1.1) $K = 1,15$ (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);
- 1.2) $K = 1,10$ (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2-4 классы начальной школы);
- 1.3) $K = 1,05$ (право, экономика, технология);
- 1.4) $K = 1,0$ (астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, ОБЖ и др.)
- 1.5) При делении классов на подгруппы:
 - 1.5.1. $K_1 = 1,5$ (иностранный язык, технология, информатика – при наполняемости группы от 14 до 17 учащихся);
 - 1.5.2. $K_2 = 2,0$ (иностранный язык, технология, информатика – при наполняемости группы от 13 и менее учащихся);
 - 1.5.3. $K_3 = 1,5$ (физкультура 10- 11 классы при делении на подгруппы: мальчики, девочки)
 - 1.5.4. $K_4 = 2,5$ (иностранный язык – при наполняемости от 6 до 8 учащихся);
 - 1.5.5. $K_5 = 3,5$ (иностранный язык – при наполняемости от 5 и менее учащихся).
- 1.6) за квалификационную категорию педагога:
 - 1.6.1. $A = 1,15$ (для педагогических работников, имеющих высшую категорию);
 - 1.6.2. $A = 1,10$ (для педагогических работников, имеющих первую категорию);
 - 1.6.3. молодым специалистам – от 1000 до 3000 руб.
 - 1.6.4. за кураторство других учителей по введению новых стандартов – до 2000 руб.
 - 1.6.5. наставнику молодого специалиста – 1000 до 3000 рублей;
 - 1.6.6. за подготовку досуговой деятельности – до 3500 руб.
 - 1.6.7. сопровождение внеурочной деятельности – 1500 руб.
- 2) За проверку тетрадей учителям-предметникам (от нагрузки учителя):
 - по русскому языку и литературе – 15%;
 - по математике – 15%;
 - по физике, химии – 10%;
 - по биологии, естествознанию, природоведению, иностранному языку, истории, обществознанию, по праву, экономике, по ИЗР, географии, черчению, ИЗО, ОБЖ – 5%;
 - в начальных классах – 10%.
- 3) за формирование, постоянное обновление и поддержание материально-технической и информационной базы учебных кабинетов, классов с интерактивными досками – от 150 до 1000 руб.

- 4) за заведование мастерской и кабинетом обслуживающего труда – от 500 до 1000 руб.;
- 5) за методическое обеспечение образовательного процесса, руководство методическими предметными объединениями в зависимости от количества предметов, входящих в МО – до 1500 руб.
- 6) за классное руководство в 1-11 классах в зависимости от наполняемости классов: до 20 чел.- 800 руб.; 21 – 24 чел.- 900 руб.; 25 чел. и более – 1000 руб.
- 7) за работу с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания – от 250 до 500 руб.

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

4.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

4.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = C_{\text{тп}} \times Н \times Т \times К \times K_{\text{д}} \times А$, где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$C_{\text{тп}}$ - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество учащихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

$K_{\text{д}}$ – повышающий коэффициент при делении на группы при изучении отдельных предметов;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

4.3. В случае, если педагог ведёт несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

4.4. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника:

- проведение уроков и подготовка к ним,
- проверка тетрадей,
- консультации и дополнительные занятия с учащимися,
- подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам,
- методическая работа,
- иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями).

5. Оплата труда директора школы

5.1. Размер, сроки, порядок и условия оплаты труда директора школы устанавливаются Комитетом по образованию, осуществляющим функции учредителя Школы, в трудовом договоре, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2 Размер должностного оклада директора школы определяется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$ДО_p = ДО_{ср} \times K$, где:

ДО_p - должностной оклад директора школы;

ДО_{ср} - средняя величина должностных окладов педагогических работников школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

K - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной руководителю образовательного учреждения.

- 1 группа – коэффициент – 3,0;
- 2 группа – коэффициент – 2,5;
- 3 группа – коэффициент – 2,0;
- 4 группа – коэффициент – 1,5.

5.3 Отнесение к группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от объёмных показателей Школы (вид общеобразовательного учреждения, количество учащихся, количество работников, наличие специальных (коррекционных) классов для учащихся с отклонениями в развитии, наличие компьютерных классов, и т.п.).

По расчёту показателей МАОУ СОШ № 24 относится к 1 группе оплаты труда, которой соответствует коэффициент 3,0.

5.4. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения вследствие увеличения средней величины должностных окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и (или) изменения группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя.

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

6.1. Оценивание уровня эффективности работников школы производится по балльной системе. Баллы проставляются в карту критериев стимулирования учителя, классного руководителя, которая содержит следующие направления:

- результативность образовательной деятельности;
- методическая работа;
- инновационная деятельность;
- внеурочная деятельность;
- воспитательная и социальная работа.

6.2. По каждому направлению разработаны критерии, которые оцениваются по балльной шкале. Баллы устанавливаются с подтверждением аналитической информации о показателях деятельности работников. Оплата работникам производится из расчета стоимости одного балла для педагогических работников,

непосредственно осуществляемых учебный процесс (учителя, преподаватели).

6.3. Для других категорий работников (административно-управленческий, учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал) – поощрительные выплаты производятся по результатам труда и утверждаются приказом директора школы. Размеры выплат определяются по критериям, установленным в пределах от 5 до 100 %.

При этом все пункты карты критериев стимулирования согласовываются с Управляющим советом школы при полной гласности и открытости перед участниками образовательного процесса.

Карты критериев стимулирования предварительно заполняются учителями и предоставляются через руководителя МО на экспертизу экспертному совету.

Результаты экспертизы экспертный совет направляет на согласование председателю Управляющего совета школы.

Согласованные материалы передаются директору школы для издания приказа на выплату стимулирующей части ФОТ.

6.4. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников школы является:

- качество обучения;
- здоровье учащихся;
- воспитание учащихся;
- создание оптимальных условий пребывания в соответствии санитарно-гигиеническими нормами.

6.5. Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает осуществление следующих выплат работникам школы:

- ежемесячных доплат за Ветеран труда 500 руб., за учёные степени кандидата наук, за почётное звание СССР или РФ "Заслуженный работник" 1000 руб., за орден СССР или РФ, "Отличник образования РФ" 500 руб.;
- поощрительных выплат по результатам труда.

6.6 Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для педагогических работников иных категорий (административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал) распределяется следующим образом:

6.6.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются экспертным советом, в который входят представители Управляющего совета школы, Совета трудового коллектива, руководители МО, администрация. Экспертный совет при распределении стимулирующей части ФОТ руководствуется рекомендациями, разработанными методическим советом школы и согласованными с Управляющим советом школы.

6.6.2. Для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс экспертным советом по распределению стимулирующей части ФОТ для прозрачности распределения ФОТ разрабатывается карта критериев стимулирования учителя, классного руководителя (Приложения 1,2,3).

6.6.3. Для других категорий работников – свои критерии, соответствующие профилю выполненной работы.

6.7. Содержание карты критериев стимулирования учителя, классного руководителя, критерии оценивания других категорий работников школы согласуются с Управляющим советом школы.

6.8. Стимулирующие выплаты производятся на основании настоящего Положения и приказа директора.

6.9. Размер и количество выплат из стимулирующей части ФОТ максимальными размерами не ограничиваются.

7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда

7.1. Стимулирующая часть ФОТ направлена на усиление материальной заинтересованности работников школы в повышении качества труда, образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы.

7.2. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя:

7.2.1. Ежемесячные доплаты за ученые степени кандидата наук, за почетное звание СССР или РФ "Заслуженный работник", за орден СССР или РФ, "Отличник образования РФ" от 300 до 2000 руб.;

7.2.2. Поощрительные выплаты по результатам труда педагогам;

7.2.3. Поощрительные выплаты по результатам труда административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;

7.2.4. материальная помощь работникам школы (кроме внешних совместителей):

- при рождении ребенка фиксированной суммой до 5 000,00 рублей;
- на собственную свадьбу фиксированной суммой до 5 000,00 рублей;
- при возникновении форс-мажорных обстоятельств (пожара, стихийного бедствия и пр.) фиксированной суммой до 25 000 рублей;
- в День знаний (1 сентября) семьям имеющим 3-х или более детей в возрасте до 18 лет фиксированной суммой до 3 000,00 рублей.
- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70, 75-летие) фиксированной суммой до 5000 рублей;
- со смертью ближайших родственников фиксированной суммой до 5 000 рублей;
- при уходе на пенсию и увольнении по состоянию здоровья фиксированной суммой до 5 000,00 рублей;
- к ежегодному профессиональному празднику «День учителя», установленному Указом Президента Российской Федерации от 03.10.1999 № 1961 «О праздновании «Дня учителя» и другим государственным праздникам фиксированной суммой в пределах фонда до 2 000 рублей. Материальная помощь выплачивается при наличии финансовых средств в учреждении.

8. Условия поощрения

Выплата из стимулирующей части ФОТ производится в процентном отношении к размеру должностного оклада или нагрузки.

8.1. Заместитель директора по УВР, ВР

- за организацию предпрофильного и профильного обучения – до 100 %
- за выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы – до 100 %;

- за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся – до 100 %;
- за высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса – до 100 %;
- за качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертный совет, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, управляющий совет и т.д.) – до 100 %;
- за сохранение контингента учащихся в 1-11 классах – до 100 %;
- за высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы – до 100 %;

- за качественную организацию питания и медицинского обслуживания – до 100 %;
- за поддержание благоприятного психологического климата в коллективе – до 100 %

8.2. Заместитель директора по АХР, заведующий хозяйством:

- за обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы – до 100 %
- за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда – до 100 %;
- за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ – до 100 %.
- за качественную работу по улучшению материально-технического ресурсного обеспечения учебно-вспомогательного процесса – до 100 %

- за качественное и своевременное оформление документов по котировкам цен на приобретение оборудования для муниципальных нужд школы – до 100%

8.3. Работники бухгалтерии

- за качественный, высокий уровень и своевременность предоставления ежемесячной, квартальной и годовой отчетности – до 100%;
- за разработку и введение новых бухгалтерских программ - до 100 %;
- за разработку положений, нормативных документов, подготовку экономических расчетов – до 100%
- за формирование оптимальной сметы доходов и расходов – до 100 %;
- за качественное ведение документации – до 100%
- за строгое соблюдение финансовой дисциплины – до 100%
- за своевременное и качественное исполнение сметы доходов и расходов – до 100%

8.4. Педагог-психолог, социальный педагог

- за результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися – до 100%;
- за своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля – до 100 %;
- за организацию досуговой деятельности учащихся – до 100 %;
- за организацию самоуправления в классах – до 100 %.

8.5. Педагог дополнительного образования

- за качество подготовки учащихся к конкурсам, фестивалям, смотрам и т.д. – до 100 %;
- за высокий уровень подготовки учащихся к спортивным праздникам, соревнованиям – до 100 %;
- за результативность участия в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях – до 100%
- за организацию кружковой работы – до 100%

8.6. Заведующий библиотекой

- за высокую читательскую активность обучающихся – до 100 %;;
- за пропаганду чтения как формы культурного досуга – до 100 %;

- за участие в общешкольных и районных мероприятиях – до 50 %;
- за оформление тематических выставок – до 50 %;
- за внедрение ИКТ в библиотечную деятельность – до 50 %.

8.7. Секретарь учебной части

- за оперативность в решении вопросов, связанных с документацией – до 100 %;
- за грамотное оформление документации – до 100 %;
- за обеспечение сохранности документации постоянного хранения – до 100 %
- повышение квалификации и реализация профессиональных возможностей – до 50 %.

8.8. Специалист организатор школьного питания

- за организацию и контроль горячего питания в школе – до 100%;
- за организацию сбора данных о количестве учащихся, нуждающихся в бесплатном питании – до 100%;
- за качественное оформление документации по питанию – до 100%.

8.9. Обслуживающий персонал (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, рабочий по обслуживанию теплопункта, электрик, сторож и т.д.)

- за качественное обслуживание теплопункта – до 100%;
- за проведение генеральных уборок – до 100 %;
- за содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку помещений – до 100 %;
- за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок – до 100 %;
- за качественное исполнение должностных обязанностей по сохранению школьного имущества – до 100 %.

9. Порядок поощрения

9.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Управляющим советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора школы.

9.2. Директор школы представляет в Управляющий совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников за отчетный период, являющихся основанием для их поощрения с учетом мнения СООС или утверждает поощрительные выплаты в процентах от должностного оклада приказом по школе.

9.3. Поощрительные выплаты производятся по результатам труда как ежемесячно, так и по итогам четверти.

11. Срок действия положения

1. Настоящее Положение вступает в силу с «29» апреля 2016 г.

2. Внесение изменений и дополнений в Положение производится по предложению директора школы или коллектива.