

ПРИНЯТО: *1*  
Общим собранием  
Трудового коллектива  
11.01.2012г.

*Протокол*  
*11.01.2012*  
*Радионове В.В.*



## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда

ГБОУ СОШ села Тимофеевка

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее «Положение») разработано на основе Трудового кодекса РФ, Закона «Об образовании», Типового положения об образовательном учреждении, Постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008г «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Устава ГБОУ СОШ с. Тимофеевка (далее «Школа»), с учетом всех изменений.

## **2. Фонд оплаты труда**

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников школы осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования по формуле, установленной п.1 Методики формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного образовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, обеспечивающих реализацию общеобразовательных программ начального общего образования (далее «Методика формирования и распределения фонда оплаты труда»):

$$\text{ФОТ} = \text{NDH}$$

N-норматив бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

D-соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения к нормативу бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта (не менее 90%);

H- количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда работников ОУ состоит из:

1) базового фонда в размере 85 % от фонда оплаты труда работников, который включает:

- Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере не менее 57,08 % от базового фонда;
- Фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере не более 19,92 % от базового фонда;
- Индивидуальное обучение базовый фонд 90%, стимулирующий фонд 10%

2) стимулирующие выплаты в размере не более 15% от фонда оплаты труда работников, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, том числе руководителю образовательного учреждения не более 3% от стимулирующего фонда.

## **3. Установление заработной платы работников**

3.1 Заработанная плата работников устанавливается в трудовом договоре с ними в соответствии с настоящим Положением.

3.2. Заработанная плата работников , осуществляющих учебный процесс , рассчитывается по формуле , установленной п.4 Методики формирования и распределения фонда оплаты труда :

$$Зпп= СчНУп4,2КгрКквКзн +Д+Сп$$

Сч- средняя расчетная единица за один учебный час

Н –количество учащихся по предмету в каждом классе

Уп – количество часов по предмету , согласно учебному плану за неделю в каждом классе

4,2 – среднее количество недель в месяце

Кгр – коэффициент , учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранный язык , информатика , технология , физическая культура , химия , физика )

- 1- если класс не делится на группы
- 2 – если класс делится на группы

Ккв – коэффициент , учитывающий квалификацию педагогического работника

- 1,2 –для педагогических работников , имеющих высшую категорию ;
- 1,1 – для педагогических работников , имеющих первую категорию ;
- 1,05 – для педагогических работников имеющих вторую категорию.

Кзн- повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующий профилю выполняемой работы

- 1,2-за ученую степень доктора наук
- 1,1- за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующий профилю выполняемой работы- устанавливается по одному основанию по выбору работника

Д – компенсационные выплаты и прочие доплаты , выплачиваемые из специального фонда ;

Сп –величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

3.3. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников , осуществляющих учебный процесс с учащимися Школы , а также с учащимися , находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям и на длительном лечении в больнице , с отклонениями в развитии.

3.4.Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников , осуществляющих учебный процесс с учащимися школы , рассчитывается отдельно по ступеням обучения (начальное общее образование , основное общее образование , среднее полное общее образование).

3.5.Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается и утверждается приказом директора школы два раза в год , по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле :

$$Сч = \frac{\text{ФОТ пед.245}}{(a1+61+a2+62+\dots a11+611)365}$$

Где ,

Сч - средняя расчетная единица;

ФОТ пед. – фонд оплаты труда педагогических работников ,осуществляющих учебный процесс;

А1 –количество учащихся в 1-х Кл. и т.д.

Б1 – количество часов в год по учебному плану в 1-х Кл. и т.д.

245 – количество дней в учебном году

365 – количество дней в году.

3.6. Заработанная плата директора устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ в январе и сентябре по формуле :

$$\text{Зпр} = \text{ЗП ср} \text{ Кр} \text{ Ккв} + \text{Ср}$$

Зпр – заработанная плата руководителя Школы

ЗП ср – средняя заработанная плата педагогических работников , осуществляющих учебный процесс

Кр – коэффициент ,установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей ОУ в следующих размерах :

1 группа -1,8

2 группа – 1,4

3 группа -1,2

4 группа -1,1

Ккв – коэффициент , учитывающий квалификацию руководителя , который устанавливается в следующих размерах :

1,1 – для руководителей , имеющих высшую категорию

1- для руководителей , имеющих первую категорию

Ср – величина стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения.

3.7.Заработанная плата заместителей директора и главного бухгалтера Школы устанавливается директором школы в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ два раза в год в январе и сентябре по формуле , установленной п.7 Методики формирования и распределения фонда оплаты труда :

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПср} \text{ Кр} \text{ Ккв} + \text{Ср}$$

Гдг ЗПр –заработанная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера

ЗПср- средняя заработанная плата педагогических работников ,осуществляющих учебный процесс в данном ОУ за январь и за сентябрь

Кр –коэффициент ,установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей ОУ в следующих размерах :

1 группа - до1,5

2 группа – до 1,3

3 группа - до 1,1

4 группа -1,0

Ккв – коэффициент ,учитывающий квалификацию руководителя , который устанавливается в следующих размерах :

1,1 – для заместителей директора , имеющих высшую категорию

1,0 – для заместителя директора ,имеющих первую категорию

Ср – величина стимулирующих выплат заместителей директора и главного бухгалтера

3.8.Размер коэффициента  $K_p$ , учитываемый при расчете заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера школы, определяется приказом директора школы два раза в год в январе и сентябре.

3.9.Средняя заработанная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, для целей расчета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера школы рассчитывается два раза в год, за январь и сентябрь.

3.10.Размер заработной платы (вознаграждения) работников из числа младшего обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется трудовым (гражданско-правовым) договором, заключаемым в установленном порядке, в соответствии с Законами Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами субъектов Российской Федерации.

## **4.Порядок установления и выплаты доплат и надбавок из специального фонда.**

4.1.Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора школы с указанием срока их действия.

4.2.Срок установления доплат и надбавок зависит от вида и характера выполняемых работ. Надбавки и доплаты могут быть установлены:

- По полугодиям;
- На учебный год;
- Единовременно.

4.3.Предложения по размерам, видам, срокам установления доплат, надбавок могут вноситься на рассмотрение директора:

- Собранием трудового коллектива школы;
- Заместителями директора;

4.4.Выплата установленных доплат, надбавок работникам школы осуществляется за счет средств специального фонда оплаты труда (в размере не более 23% от базового фонда), который включает:

- Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;
- Доплаты за проверку тетрадей;
- Доплаты за классное руководство
- За заведование учебными кабинетами
- Доплаты руководителям методических объединений
- За выполнение обязанностей не предусмотренных должностными инструкциями.

4.5.Доплаты и надбавки могут быть сняты, либо их размер может быть уменьшен на основании приказа директора школы в связи с изменением характера работы, объема

нагрузок , снижением качества работы и другими имеющими значение обстоятельствами. О прекращении выплаты доплат и надбавок (уменьшение их размера ) работникам школы сообщается в установленном законом порядке.

4.6. Все доплаты и надбавки , установленные работнику , выплачиваются одновременно с заработной платой.

4.7. Надбавки и доплаты , предусмотренные настоящим Положением , учитываются при расчете средней заработной платы.

## **5. Порядок установления и выплаты доплат и надбавок из стимулирующего фонда.**

5.1. Надбавки и доплаты стимулирующего характера устанавливаются за результативность и качество работы .Право на получение стимулирующих выплат имеют работники по истечении 6 месяцев работы в данном учреждении. Расчет стимулирующих выплат таким работникам производится на 01.01 и 01.09 текущего года по результатам самоанализа, а выплата после 6 месяцев работы.

5.2. Размер стимулирующих выплат работникам школы , период действия этих выплат и список сотрудников , получающих данные выплаты , утверждается приказом директора школы в пределах имеющихся средств.

5.3. Выплата установленных доплат , надбавок работникам школы осуществляется за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда (в размере не более 15% от базового фонда ).

5.4. Система материального стимулирования работников школы включает в себя :

- Доплаты в течении учебного года – применяются ко всем работникам школы .

5.5. Работники школы представляют директору материалы по самоанализу деятельности за прошедший период в соответствии с критериями и показателями качества труда работников ОУ и по форме , утвержденной приказом директора , не позднее 20 августа и 20 декабря текущего года.

5.6. Директор школы представляет в Экспертную комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности педагогических работников , являющуюся основанием для их стимулирования два раза в год : не позднее 31 августа и 30 декабря текущего года.

5.7. Экспертная комиссия обязана в течении 5 дней после представления аналитической информации директором школы ее рассмотреть и утвердить итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников ОУ за истекший полугодовой период , в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки проф деятельности каждому работнику.

5.8. Денежный вес одного балла определяется путем деления рассчитанного и утвержденного размера стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников ОУ за период с января по август и с сентября по декабрь включительно на подсчитанную сумму баллов оценки профессиональной деятельности всех работников.

5.9. Утверждение основного расчетного показателя для определения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику –денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности работников –утверждается Управляющим советом школы дважды в течении текущего учебного года на заседаниях , проводимых соответственно в январе и августе.

5.10. Утвержденный показатель используется в период с января по август текущего учебного года для расчета в денежном выражении размера стимулирующих выплат каждому работнику путем умножения денежного веса , утвержденного одного балла оценки , на установленную сумму баллов оценки профессиональной деятельности , полученной работником в результате мониторинга.

5.11. Директор школы в срок до 20 января (20 сентября) издает распорядительный документ об установлении стимулирующих выплат работникам школы.

## **6. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат работникам школы.**

6.1. Размер стимулирующих выплат для всех работников школы может снижаться за:

- Низкий уровень исполнительской дисциплины.
- Нарушение трудовой дисциплины.
- Невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей.
- Нарушение санитарно- эпидемиологического режима.
- Нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности.
- Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий , проводимых в системе образования.

6.2. Размер стимулирующих выплат для педагогов может снижаться за:

- Несданные , либо несданные вовремя отчеты , планы работы , учебные программы , аналитические материалы.
- Нарушение требований по ведению школьной документации (личные дела учащихся , журналы учебных и внеклассных занятий ит.д.).
- Отсутствие без уважительной причины на уроке , педагогическом совете , совещаниях , консилиумах , научно-методическом совете , заседаниях методических объединений , открытых общественных мероприятиях.
- Недобросовестное исполнение обязанностей дежурного учителя.
- Наличие обоснованных и подтвержденных служебным расследованием жалоб обучающихся , родителей (законных представителей ) детей на педагогов ( на низкое качество учебно-воспитательной работы ) , на руководителей учреждений и персонал ( за невнимательное и грубое отношение к работникам и воспитанникам , нарушение педагогической этики ).
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- Наличие серьезных нарушений в ведении нормативных документов.

6.3. Все случаи депремирования рассматриваются руководителем образовательного учреждения и Управляющим советом школы.

## **7.Распределение экономии фонда оплаты труда.**

7.1.При образовании экономии фонда оплаты труда вследствие вакантных единиц ,неполного замещения работников , временно отсутствующих по различным причинам (временная нетрудоспособность , курсы повышения квалификации , командировки и т.п.) ,отпусков без сохранения заработной платы , оплата пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам школы в соответствии с настоящим Положением и приказом директора. Размер выплат определяется в зависимости от личного вклада и других обстоятельств и максимальными размерами не ограничивается.

7.2.Премии могут быть выплачены :

- По итогам работы за год(полугодие ,четверть ,месяц);
- По итогам проведенного мероприятия;
- По ходатайству педагогического совета, методического совета или заместителей директора школы;
- В связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- Добросовестное выполнение трудовых обязанностей, установленных норм труда, соблюдение трудовой дисциплины, требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка;
- За высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов школы, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров, открытых уроков, конкурсов, олимпиад и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности школы, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок, подготовку квартальной и годовой бухгалтерской отчетности и сдачу балансов;
- По инициативе администрации школы при наличии соответствующего обоснования.

7.3.Премии выплачиваются работникам на основании приказа директора школы.

7.4 Размер премии вместе с обоснованием ее вручения указывается в приказе по школе и ограничивается только размерами фонда оплаты труда.

## **8.Сроки выплаты заработной платы.**

Выплата заработной платы за первую половину месяца 10 числа текущего месяца, за вторую половину 25 числа текущего месяца.

Заработная плата сотрудников СПДС «Росинка» регламентируется Положением об оплате труда СПДС «Росинка» .