

«Принято»

Общим собранием трудового коллектива
ГБОУ СОШ № 16
Протокол № 1 от «24» января 2012 г.



«Утверждаю»

Директор ГБОУ СОШ № 16
..... И.В.Русских
приказ по ГБОУ СОШ № 16
от «24» января 2012 г. № 36-00

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета
..... И.В.Ашанина
Протокол заседания профсоюзного
комитета № 2 от «24» января 2012 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 16 города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с
 - Трудовым кодексом Российской Федерации
 - Законом РФ «Об образовании»,
 - постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплат труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»
 - постановлениями Правительства Самарской области от 21.06.2006г. № 83, от 27 июля 2007 № 118, от 11 июня 2008 № 201, от 29.10.2010г. № 563, от 14.04.2011г. № 119, от 26.05.2011г. № 204 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», от 12.10.2011г. № 578, 27.10.2011г. № 702 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- 1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия выплаты заработной платы, порядок установления обязательных доплат и надбавок работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 16 города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области (далее Школа).
- 1.3. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание работников, финансируемое из областного бюджета, согласно утвержденным постановлением Правительства Самарской области нормативам на структурные подразделения и общеобразовательную школу по ступеням обучения.
- 1.4. Заработная плата работникам Школы начисляется согласно Методике формирования и

распределения фонда оплаты труда, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 (в редакции с последующими изменениями).

1.5. Размер фонда оплаты труда (ФОТ)

- педагогов Школы устанавливается в пределах не менее 57,08% от базового;
- прочего персонала – не более 19,92.

1.6. Заработная плата директора Школы, заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается в пределах ФОТ прочего персонала.

1.7. ФОТ работников Школы финансируется из субвенций и состоит из

- ФОТ педагогических работников первой степени обучения;
- ФОТ педагогических работников второй степени обучения;
- ФОТ педагогических работников третьей степени профильное обучение;
- ФОТ педагогических работников индивидуального обучения.

В связи с изменениями числа учащихся ФОТ корректируется по состоянию на начало сентября и конец декабря.

1.8. Настоящее Положение вводится в целях материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.9. Положение предусматривает порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, предусмотренных трудовым законодательством РФ, доплат, надбавок.

1.10. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера, предусмотренных трудовым законодательством РФ, доплат, надбавок работникам структурных подразделений регламентируются Положением о порядке установления компенсационных выплат работникам структурного подразделения

- детского сада № 9 «Вишенка» (СПДС № 9 «Вишенка»);
- детского сада № 22 «Жемчужинка» (СПДС № 22 «Жемчужинка»);
- детского сада № 21 «Красная Шапочка» (СПДС № 21 «Красная Шапочка»);
- детского сада № 6 «Солнышко» (СПДС № 6 «Солнышко»).

1.11. Все выплаты по настоящему Положению производятся в пределах бюджетных средств, предусмотренных фондом оплаты труда соответствующего финансового года и начисляются в суммовом и процентном выражении.

1.12. Все виды компенсационных выплат и доплат могут быть разовыми и периодическими (устанавливаться на определенный срок, но не более одного года, с учетом качества и систематичности выполнения соответствующих видов работ).

1.13. Виды, размер и период фиксируются приказом руководителя образовательного учреждения.

1.14. Положение распространяется на всех постоянных, временных работников Школы, а также совместителей.

II. ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ СПЕЦИАЛЬНОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Специальный фонд оплаты труда (далее СФОТ) формируется в объеме не более 23% от базового фонда оплаты труда по штатному расписанию и тарификации Школы и определяется учредителем при утверждении плана финансово-хозяйственной деятельности Школы.

2.2. Средства СФОТ используются на установление надбавок и доплат

2.2.1. педагогическим работникам за

- коэффициенты, учитывающие деление классов на группы;
- коэффициенты, учитывающие квалификацию педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
- повышающие коэффициенты за ученую степень, почетное звание, полученные за достижения в сфере образования;
- классное руководство и работу с родителями;
- проверку тетрадей и письменных работ;
- заведование элементами инфраструктуры.

2.2.2. работникам Школы

- компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
 - за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями;
 - за создание условий для сохранения здоровья учащихся.
- 2.3. Фонд экономии заработной платы (далее ФЭ) образуется по вакантным должностям по штатному расписанию, вакантным часам по тарификации, по временно отсутствующим работникам, если за ними не сохраняется средняя заработная плата и невозможно полное их замещение и т. д.
- 2.4. Средства ФЭ по оплате труда могут быть использованы на:
- премирование работников согласно Положению о материальном стимулировании работников;
 - оказание материальной помощи работникам согласно настоящему Положению;
 - оплату труда внештатных работников;
 - договоров подряда;
 - надбавки и доплаты за выполнение дополнительной работы без освобождения от основной и за совмещение профессий;
 - другие виды надбавок.
- 2.5. Доплаты, надбавки вводятся с целью стимулирования работников, как к длительному выполнению трудовых обязанностей, так и к повышению своего профессионального уровня, а также за работу в сложных условиях, связанных с режимом работы учреждения, организацией и контролем учебно-воспитательного процесса и прочее.
- 2.5.1. Размеры надбавок, доплат работникам Школы максимальными размерами не ограничиваются и определяются учреждением самостоятельно в зависимости от качества, объема и сложности работ.
- 2.5.2. Размер надбавок, доплат устанавливается приказом директора Школы, где указывается срок действия и размер вводимой доплаты, условия ее назначения и основания для отмены или уменьшения.
- 2.5.3. Доплаты и надбавки работникам Школы устанавливаются на следующий срок:
- учебный год;
 - полугодие, четверть, месяц;
 - на период выполнения работ,
- что отражено в соответствующих приказах директора Школы.
- 2.5.4. Доплаты и надбавки, определяемые на учебный год, устанавливаются в период составления тарификации.
- 2.5.5. Размер надбавки устанавливается либо в процентном отношении к должностному окладу (ставке), к сумме учебной нагрузки по тарификации, либо в абсолютном размере.
- 2.5.6. Решение о снижении или лишении доплат и надбавок принимается директором Школы на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.
- 2.5.7. Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат может быть:
- невыполнение должностных обязанностей;
 - нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
 - отказ работника от выполнения определенной работы или перераспределения должностей.
- 2.5.8. Надбавки, доплаты устанавливаются за счет и в пределах специального фонда оплаты труда учреждения (в том числе и за счет экономии фонда оплаты труда). При перерасходе СФОТ, или изменении размеров финансирования средств на оплату труда вышестоящими органами, размеры надбавок, доплат уменьшаются, либо отменяются до ликвидации перерасходов или до нормализации финансирования, исключение составляют обязательные выплаты в соответствии с данным Положением.

III. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА

3.1. При установлении надбавок, доплат педагогическим работникам из СФОТ используются следующие критерии:

3.1.1. повышающие коэффициенты, учитывающие деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Самарской области (далее Методика);

3.1.2. повышающие коэффициенты, учитывающие квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с Методикой;

3.1.3. повышающие коэффициенты, 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 в соответствии с Методикой;

3.1.4. за проверку тетрадей и письменных работ:

- по русскому языку и литературе, математике, в начальной школе (русский язык, математика, окружающий мир) - 10% стоимости средней расчетной единицы, умноженной на количество учащихся класса;
- по иностранному языку, предметам естественнонаучного цикла (физика, химия, биология, естествознание) – 5% стоимости средней расчетной единицы, умноженной на количество учащихся класса.

3.1.5. за классное руководство и работу с родителями:

<i>Показатель</i>	<i>Критерий</i>	<i>Рейтинговая оценка</i>
ведение необходимой документации (личные дела, классные журналы, планы и отчеты по воспитательной работе, характеристики учащихся)	соблюдение сроков и отсутствие замечаний завучей	0-3 баллов
диагностико-аналитическая работа	- анализ достижения целей и задач воспитательной работы с классом; - анализ развития уровня ученического самоуправления; - анализ уровня воспитанности школьников	0-3 баллов
организация и контроль за учебной деятельностью учащихся	- состояние дисциплины - получение и сдача учебников, участие в библиотечных акциях; - дежурство по школе - помощь в сохранении и развитии закрепленных учебных кабинетов	0-3 баллов 0-3 баллов 0-3 баллов 0-3 баллов
уровень вовлечения учащихся класса во внеклассные и внешкольные формы работы, учреждения дополнительного образования – кружки, факультативы, секции, клубы, школы искусств, школьные платные дополнительные услуги и др.	- от 50% до 60% - от 61% до 75% - более 75%	1 балл 2 балла 3 балла
активная работа с родителями учащихся, связь с семьей, организация совместных мероприятий и пропаганда педагогических знаний среди родителей	учет работы с родителями, протоколы родительских собраний	0-3 баллов

Рейтинговую оценку осуществляет комиссия, в состав которой входят:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- руководитель МО классных руководителей;
- психолог или социальный педагог (при наличии в штате).

Вновь назначенным классным руководителям устанавливается количество баллов, равное количеству критериев - 8 баллов.

Размер выплат конкретному классному руководителю определяется путем умножения количества баллов, набранных этим работником в соответствии с рейтинговой оценкой, на стоимость одного балла. Количество денежных средств, выделяемых из СФОТ на доплаты за классное руководство берется из расчета 500 рублей (не более, исходя из имеющихся в остатке средств), умноженные на количество классов комплектов в текущем учебном году. Стоимость одного балла определяется через деление полученной суммы на количество баллов, набранных всеми классными руководителями.

3.1.6. за заведование элементами инфраструктуры в зависимости от специального оснащения 200 рублей

- учебные кабинеты: физики, химии, биологии, кабинет технологии, информатики, географии;
- спортивный зал.

3.1.7. за наличие звания «Заслуженный учитель», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ», «Ветеран труда», грамот Министерства образования и науки РФ от 400 рублей.

3.2. При установлении надбавок, доплат работникам Школы используются следующие критерии:

3.2.1. компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:

- вредные условия труда;
- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

3.2.2. осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников

- руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями учителей от 400 рублей;
- сопровождение АСУ РСО от 1000 рублей;
- активная работа с общественными спортивными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования - от 300 до 1000 рублей;
- организация внеклассной работы (физическая культура, музыка, библиотечные уроки, сопровождение школьной газеты, сайта) – от 500 до 1000 рублей;
- организация внеклассной работы и школьных акций на базе библиотеки – от 500 рублей;
- организация и сопровождение предпрофильной, профильной подготовки, индивидуальной образовательной траектории учащихся Школы – от 1000 до 2000 рублей;
- обеспечение оптимальных санитарно-гигиенических условий учебно-воспитательного процесса;
- проведение мероприятий, направленных на сохранность имущества Школы, эффективное и разумное использование материалов, сырья, оборудования, экономное использование энерго и теплоресурсов;
- развитие у учащихся умения выживать в экстремальных ситуациях;
- диагностика и мониторинг состояния здоровья учащихся Школы и учителей;
- разработка системы профилактики и коррекции здоровья учащихся;
- организация общешкольных мероприятий по здоровьесбережению (спортивные соревнования, походы, экскурсии, поездки);
- организация и проведение физкультурно-оздоровительных и спортивно массовых мероприятий в городе и области;
- организация горячего питания обучающихся Школы от 500 рублей;
- оказание социально-педагогической поддержки малоимущим, многодетным и неполным семьям, учащимся «группы риска» от 300 до 1000 рублей;

- работа по профилактике вредных привычек, пропаганде здорового образа жизни;
- озеленение рекреаций школы и пришкольной территории от 500 рублей.

3.3. Доплаты работникам, выполняющим работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплачиваются согласно списку должностей работников, выполняющих работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	должность	% от тарифной части	условия труда
1.	сторож	35%	работа в ночное время
2.	учитель химии	12%	работы с использованием химических реактивов
3.	уборщик производственных и служебных помещений	12%	работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением
4.	учитель информатики	12%	работа с мониторами персональных компьютеров
5.	главный бухгалтер бухгалтер заместитель директора по УВР заместитель директора по ВР библиотекарь	10%	работа с мониторами персональных компьютеров и копировальной техникой
6.	секретарь делопроизводитель	12%	работа с мониторами персональных компьютеров и копировальной техникой

3.4. Доплаты за работу в выходные и праздничные дни устанавливаются согласно ТК РФ ст. 153 и настоящим Положением.

IV. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

- 4.1. Компенсационные доплаты выплачиваются ежемесячно в соответствии со списком должностей, согласованных с профсоюзным комитетом школы за фактически отработанное время на основании штатного расписания и табеля учета рабочего времени или приказа директора школы.
- 4.2. Доплаты работникам за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями: проверку тетрадей, заведование кабинетом и др. производится на основании приказа директора Школы.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 5.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.
- 5.2. Срок действия данного Положения не ограничен.
- 5.3. Образовательное учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения.