

Рассмотрено
на педагогическом совете
Протокол № 1 от 29.08.2012г
Секретарь *Т.Н. Барабашова*
Председатель *В.Ф. Ловцова*

Согласовано
председатель ПК
И.А.Шишова *И.А. Шишова*
Протокол № от

Согласовано
председатель
Попечительского совета
И.А.Радинский



Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа

**№ 25 с углубленным изучением отдельных предметов г.Россоши
Россошанского муниципального района Воронежской области.**

Настоящее положение об оплате труда работников в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа № 25 с углубленным изучением отдельных предметов г.Россоши Россошанского муниципального района Воронежской области (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 29, 41 Закона Российской Федерации "Об образовании", пунктом 2 статьи 26.14 Федерального закона от 06.10.1999 N 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", в соответствии с которыми органы государственной власти субъекта РФ самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда работников государственных учреждений субъекта РФ, Модельной методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, утвержденной министром образования и науки РФ 22 ноября 2007 года, нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, федерального агентства по образованию, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа № 25 с углубленным изучением отдельных предметов г.Россоши Россошанского муниципального района Воронежской области (далее - учреждение) и является обязательным.

Положение определяет порядок распределения фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных

законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

ПКГ квалификационные уровни определяются следующим образом:

для работников образовательных учреждений (за исключением медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта, общеотраслевых должностей и профессий) на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера (Приказ Минздравсоцразвития от 29.12.2007 г № 822);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приказ Минздравсоцразвития от 29.12.2007 г № 818);
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ.

В соответствии со статьей 2 закона РФ «Об образовании» государственная политика в области образования основывается на демократическом, государственно-общественном характере управления образованием.

Управление государственным и муниципальным образовательным учреждениям (статья 35 вышеназванного закона) строится на принципах единоначалия и самоуправления. Формой самоуправления образовательного учреждения являются совет образовательного учреждения, попечительский совет, общее собрание, педагогический совет, методический совет. Порядок выборов органов самоуправления образовательного учреждения и их компетенция определяются уставом образовательного учреждения.

Месячная ставка (оклад) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Система оплаты труда в учреждениях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1. Основные понятия.

Оклад по профессионально-квалификационным категориям (ПКК) – величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, устанавливаемая в фиксированном размере. (Приложение)

Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения составляют базовая часть (включающая компенсационные выплаты) и стимулирующая часть (фонд стимулирования труда).

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; на работах в местностях с особыми климатическими условиями; не входящие в круг основных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; за работы, не входящие в круг

основных обязанностей работника в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и другие. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда общеобразовательного учреждения. Основанием для премирования и установления размеров стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения является локальный нормативный акт общеобразовательного учреждения, разработанный на основе Примерного положения о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

Выплаты компенсационного характера и надбавки, устанавливаются в процентном отношении к окладу по ПКГ, ставке заработной платы, применяются к окладу по ПКГ, ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

2.Формирование фонда стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения

Учредитель общеобразовательного учреждения в объеме 1% от ФОТ формирует стимулирующий фонд руководителя общеобразовательного учреждения по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{цст}} + \text{ФОТ}_{\text{зп}}$$

где:

ФОТ – полный фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТ_{цст} – фонд стимулирования руководителя общеобразовательного учреждения (из расчета 1% от ФОТ);

ФОТ_{зп} – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (за исключением фонда стимулирования руководителя).

$$\text{ФОТ}_{\text{ист}} = \text{ФОТ} \times \text{Ц},$$

где

Ц –доля стимулирующего фонда руководителя - 1% от ФОТ.

Порядок распределения фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется в соответствии с Положением о распределении фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений, утверждаемым нормативным правовым актом в установленном порядке. Распределение фонда стимулирования руководителей осуществляется с учетом мнения райкома профсоюза и органа обеспечивающего государственно-общественный характер управления образованием на муниципальном уровне.

3. Порядок распределения фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений

3.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем на учебный год и включает в себя все должности работающих в данном учреждении. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

3.2. Фонд оплаты труда составляют базовая часть (включая компенсационные выплаты)- до 70% и стимулирующая часть – не менее 30%. Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда:

$$\text{ФОТ}_{\text{зп}} = \text{ФОТб} + \text{ФСТ}, \text{ где:}$$

ФОТ_{зп} - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТб - базовая часть ФОТ;

ФСТ – фонд стимулирования труда.

3.3.Базовая часть фонда оплаты труда распределяется между категориями персонала по следующей формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТ}_{\text{пед.уч}} + \text{ФОТ}_{\text{пр}},$$

где:

ФОТ_{пед.уч} - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

ФОТ_{пр} – фонд оплаты труда прочего персонала (административно-управленческого, педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала).

Доля фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, от базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) 70%, но не может быть меньше чем за предыдущий год.

3.4. Руководитель общеобразовательного учреждения самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.5. Порядок распределения Фонда стимулирования труда устанавливается Положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

3.6. Формирование фонда оплаты труда производится в пределах утвержденной сметы общеобразовательного учреждения.

4. Порядок расчета заработной платы работников общеобразовательных учреждений.

Месячная заработная плата работника определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат.

$Зп = Оф + К + С$, где:

Зп – месячная заработная плата;

Оф – оплата за фактическую нагрузку;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

Методика расчета заработной платы педагогических работников, ведущих образовательный процесс, предлагается в двух вариантах в соответствии с пунктами 4.1 данного положения. Выбор общеобразовательным учреждением методики для расчета заработной платы педагогических работников, ведущих образовательный процесс, определяется решением трудового коллектива, оформленным в установленном законодательством порядке. Решением педагогического совета протокол № 1 от 29.08.2012г. выбран порядок расчета заработной платы педагогического работника, ведущего образовательный процесс с расчетом стоимости одного ученико - часа.

4.1. Расчет заработной платы педагогического работника, ведущего образовательный процесс с расчетом стоимости 1 ученико-часа

Расчет базовой заработной платы (оклад) педагогического работника, общеобразовательного учреждения производится по формуле:

$$\text{ЗПб} = \text{ЗПаз} + \text{ЗПс}, \text{ где}$$

ЗПаз - заработная плата за аудиторную работу;

ЗПс - специальная заработная плата, учитывающая деление класса на группы и объединение класс-комплектов.

4.2.1. Расчет заработной платы за аудиторную работу по общеобразовательному учреждению проводится по формуле:

$$\text{ЗПаз} = \text{Сч} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{Кпр} \times \text{Ккв} \times \text{Кор} \times \text{К}, \text{ где:}$$

ЗПаз - заработная плата за аудиторную работу;

Сч - стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 час учебной работы с 1 учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно по определенной в данной методике формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторных занятий педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз) по формуле:

$$\text{Сч} = \frac{(\text{ФОЗ}_{\text{аз}} \times 34) / \text{К}_{\text{пр. ср.}} / \text{К}_{\text{кв. ср.}}}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}$$

где:

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

$ФОТаз$ - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторных занятий педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$K_{пр. ср.}$ - средний коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам (1,1);

$K_{кв. ср.}$ - средний коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс (1,15);

a_1 - количество обучающихся в первых классах;

a_2 - количество обучающихся во вторых классах;

a_3 - количество обучающихся в третьих классах;

....

a_{11} - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v_1 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в первом классе;

v_2 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали во втором классе;

v_3 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в третьем классе;

.....

v_{11} - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в одиннадцатом классе;

N - количество учащихся по предмету в каждом классе;

$Уп$ - количество часов обучения предмету согласно учебному плану за месяц в каждом классе;

$K_{пр}$ - повышающий коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам, который устанавливается следующим образом:

Таблица 1.

Значение коэффициентов	Показатели
1,15	Если сумма баллов особенности предмета больше 3
1,1	Если сумма баллов особенности предмета не больше 3, но больше 2
1,05	Если сумма баллов особенности предмета не больше 2, но больше 1
1	Если сумма баллов особенности предмета не больше 1

Кпр вычисляется исходя из суммы баллов особенности предмета по таблице:

Таблица 2

Предметы	Показатели							
	ЕГЭ	Подготовка	Лабораторные	Условия	Тетради	ТБ	Сумма	К пр
Начальная школа		1			2		3	1,1
Русский язык	2	1			2		5	1,1
Литература	1	1			1		3	1,1
Иностранный язык	1	1			1		3	1,1
Математика	1	0,5			2		3,5	1,1
История, обществознание, экономика, право	1	1					2	1,05
Естествознание		0,5	1				1,5	1,05
География	1	0,5			1		2,5	1,05
Физика	1	0,5	1		1		3,5	1,15
Химия	1	0,5	1	1		1	4,5	1,15
Биология	1	0,5	1				2,5	1,05

Информатика и ИКТ	1	1		1		1	4	1,15
Изобразительное искусство, МХК		0,5					0	1
Черчение		0,5			1		1,5	1,05
Технология, трудовое обучение		0,5				1	1,5	1,05
Физическая культура		0,5				1	1,5	1,05
Музыка		0,5					0,5	1
ОБЖ		0,5					0,5	1

где показатели особенности предметов имеют следующие значения:

ЕГЭ - участие предмета в ЕГЭ (2 - обязательный, 1 - по выбору, 0 - нет);

Подготовка - сложность подготовки к занятиям (большая информативная емкость предмета, обновление содержания, большое количество источников, изготовление дидактических и инструктивно-методических материалов) (1;0,5);

Лабораторные - требуется подготовка лабораторного и демонстрационного оборудования (1;0);

Условия - неблагоприятные условия труда педагога (химия, информатика (1;0);

Тетради - проверка тетрадей (2- проверка высокой трудоемкости, 1 - проверка средней трудоемкости, 0 - не требуется);

ТБ - особые требования по охране труда и здоровья обучающихся (1 ;0).

С учетом специфики образовательной программы может быть введен такой показатель, как проведение учителем консультаций и дополнительных занятий с обучающимися.

Числовые значения показателей особенностей предметов в общеобразовательном учреждении устанавливаются самостоятельно руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника осуществляющего образовательный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

Значение коэффициентов	Показатели
1,4	Для педагогических работников, имеющих высшую категорию
1,2	Для педагогических работников, имеющих первую категорию
1,1 ¹	Для педагогических работников, имеющих вторую категорию
1	Для педагогических работников, не имеющих категории

Коэффициенты за квалификационную категорию могут быть увеличены в пределах фонда оплаты труда.

В течении месяца в котором закончился срок действия квалификационной категории сохраняется коэффициент квалификации на период аттестации.

После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент за категорию сохраняется на период до двух лет

Кор - коэффициент, учитывающий особенности условий работы, устанавливается в следующих размерах:

Таблица 4

Значение коэффициентов	Показатели
3	Преподавателю высшего учебного заведения, имеющему ученую степень, работающему в классах с углубленным изучением предметов, при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности

Для остальных случаев (классы инновационных учреждений, в группах при ИТУ) Кор=1, так как особенности условий работы с различными категориями учащихся учтены в расчете стоимости бюджетной услуги при использовании норматива для данной категории учащихся;

К - индивидуальный коэффициент, закрепленный положением об оплате труда для каждого образовательного учреждения с учетом месячного ФОТ выделенного на текущий финансовый год, который рассчитывается по формуле

¹ Сохраняется в течении срока, на который категория была присвоена с соответствии с п.2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209

$$K = \frac{\Phi OT_{аз}}{\Phi OT_{азф}},$$

где:

$\Phi OT_{аз}$ – фонд аудиторной занятости, полученный при распределении фонда оплаты труда ОУ,

$\Phi OT_{азф}$ – фонд аудиторной занятости фактически сложившийся при расчете заработной платы учителей.

4.2.3. Специальная заработная плата, учитывающая деление класса на группы и объединение класс-комплектов определяется по формуле:

$$ЗПс = ЗПаз \times (Кгр \times Кк), \text{ где}$$

ЗПс - специальная заработная плата, учитывающая деление класса на группы и объединение класс-комплектов;

Кгр - коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия и др.), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается положениями об оплате труда и стимулировании работников общеобразовательных учреждений в пределах до 0,75.

Кк - коэффициент, учитывающий число параллелей, объединяемых классов-комплектов или групп для проведения занятий (начальные классы, физическая культура, технология, изо, музыка и т.д.):

Таблица 5

Значение коэффициентов	Показатели
0,2	На уроке объединены учащиеся из 2-х параллелей
0,3	На уроке объединены учащиеся из более чем 2-х параллелей

5. Расчет заработной платы административно-управленческого персонала общеобразовательного учреждения

5.1. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается на календарный год на основании трудового договора и состоит из оклада, который рассчитывается исходя из средней заработной платы педагогических

работников данного учреждения группы оплаты труда, квалификационной категории, а также стимулирующих выплат за результативность и качество труда на год.

$$Зпр = ЗПср \times K + Kкв, \text{ где}$$

Зпр- заработная плата (оклад) руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников образовательного учреждения, осуществляющих учебный процесс;

K - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, устанавливаемый для муниципальных общеобразовательных учреждений органами местного самоуправления.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение образовательных учреждений к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется муниципальным органом в сфере управления образованием в зависимости от объемных показателей деятельности образовательных учреждений, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением, по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением, по следующим примерным показателям и набранной сумме баллов. Положение о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей, утверждается органом местного самоуправления.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год в порядке, утвержденном действующим положением, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

За руководителями общеобразовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Kкв – сумма повышающей надбавки утверждаемой приказом муниципального органа в сфере управления образованием для каждого руководителя общеобразовательного учреждения.

5.2. Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется органом местного самоуправления на основании приказа № 167н от 8 апреля 2008 г. Минздравсоцразвития РФ.

При расчете средней заработной платы педагогических работников учреждения, учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении, за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду установления должностного оклада руководителю, за исключением выплат компенсационного и социального характера.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя образовательного учреждения устанавливаются следующим образом: первым заместителям по учебно-воспитательной работе - на 10%, заместителям по воспитательной работе, административно хозяйственной работе - от 30 % ниже должностных окладов руководителей учреждений (без учета выплаты руководителю образовательного учреждения за наличие квалификационной категории).

Сумма повышающей надбавки утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения, но не более суммы повышающей надбавки руководителю.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в порядке, установленном для педагогического персонала образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда.

5.4. Виды и размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом критериев оценки эффективности работы из фонда стимулирования руководителей (ФОТ_{цст}).

5.5. В трудовом договоре с руководителем образовательного учреждения могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от внебюджетной деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется органом местного самоуправления.

6. Выплаты компенсационного характера применяемые при оплате труда работников общеобразовательных учреждений

6.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

6.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие общественной работе), устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.4. При определении компенсационных выплат за классное руководство и заведывание кабинетом, лабораторией, учебно-опытным участком, учебной мастерской применяется формула:

$$K = B \times K_p, \text{ где}$$

K – компенсационные выплаты;

B – оклад по ПКГ;

K_p – компенсационный коэффициент.

Минимальные размеры компенсационных выплат.

Виды работ	Компенсационный коэффициент
за классное руководство (помимо вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета):	0,10
Заведывание кабинетом, лабораторией, учебно-опытным участком, учебной мастерской:	
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,10

Коэффициент компенсационных выплат может быть увеличен в пределах фонда оплаты труда в образовательных учреждениях .

Рекомендуется педагогам, работающим в классах с наполняемостью ниже нормативной, компенсационные выплаты за классное руководство выплачивать в пропорционально количеству учащихся.

6.5. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.6. Выплаты компенсационного характера выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

руководство школьным МО										500
-------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----

за 2-х сменный режим работы								1500
за 2-х сменный режим работы								500
координатор работы с общественностью								500
интернет								1000
электронная почта								1000
информатизация								1000
руководство районным МО								1000

Дополнительное образование стоимость одного часа не менее 293 рубля.

7. Стимулирующие выплаты

7.1.К выплатам стимулирующего характера работников образовательного учреждения относятся:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- Выплаты за качество выполняемых работ.
- Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
- Премияльные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в пределах выделенного фонда оплаты труда.

С целью привлечения на работу и закрепления молодых специалистов в образовательных учреждениях, производить доплату из стимулирующего фонда.

Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в учреждение, устанавливаются коэффициент к оплате за фактическую учебную нагрузку учителя в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Коэффициент
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в государственные (муниципальные) учреждения образования, расположенные <u>в городах и поселках городского типа</u>	0,20
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании <u>с отличием</u> и прибывшим на работу в государственные (муниципальные) учреждения образования, расположенные <u>в городах и поселках городского типа</u>	0,25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении по профилю полученного образования.

7.2. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпункте 7.3 данного пункта.

7.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов, на три года с даты трудоустройства в учреждение образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов.

7.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

Руководителю и работникам общеобразовательного учреждения, имеющим научные степени и почетные звания выплачиваются доплаты:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 2000 рублей;
- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 1000 рублей;
- работникам, имеющим почетные звания и награды Российской Федерации, СССР («Народный .», «Заслуженный ...») – 2000 рублей;
- работники имеющие ведомственные нагрудные знаки отличия – 1000 рублей.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Руководитель общеобразовательного учреждения с учетом мнения профсоюзной организации представляет в орган самоуправления общеобразовательного учреждения, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом критериев оценки эффективности работы из фонда стимулирования руководителей (ФОТ_{цст}).

8. Выплаты социального характера.

8.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников школы и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты к юбилейной дате. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Выплата материальной помощи сотрудникам школы по заявлениям сотрудников и не должна превышать должностного оклада.

8.3. Оказание материальной помощи руководителю школы может выплачиваться по его заявлению приказом руководителя органа обеспечивающего управление образованием на муниципальном уровне не должна превышать должностного оклада.

8.4. По письменному заявлению работника:

единовременная выплата при увольнении, в связи с выходом на пенсию;

единовременная выплата, в связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70 лет) в размере 3000 руб.;

- за безупречную продолжительную трудовую деятельность (15, 20, 25 лет и более).

Порядок назначения единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением назначения единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических

работников с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

9. Другие вопросы оплаты труда.

В учреждении предусматриваются должности административно-хозяйственного, педагогического, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом учреждения.

Оплата труда учителей в общеобразовательных учреждениях устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов, оплата производится в соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюзов работников образования и науки Российской Федерации от 26.10.2004 года №АФ-947/96 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году».

В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьёй 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из:

- количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам;
- обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

При оплате труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно, в соответствии с Положением об оплате труда учреждения.

В учреждении образования могут устанавливаться доплаты за ученые степени доктора и кандидата наук. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно, в соответствии с Положением об оплате труда учреждения.

Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента. Персональный повышающий коэффициент к примерным окладам (должностным окладам), ставкам устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размере принимается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь (по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее) в пределах до 3000 тыс.рублей.

Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Заключительные положения

Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных учреждениях применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

Настоящее Положение разработано на основе примерного. На его основе учреждением разработаны локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Рассмотрено
педагогическом совете
Протокол № 1 от 29.01.2012г
Секретарь *Л.Н. Барабашова*
Председатель *В.Ф. Ловцова*

Согласовано
председатель ПК
И.А.Шишова *И.А. Шишова*
Протокол № от

Согласовано
председатель
Попечительского совета
И.А.Радинский *И.А. Радинский*



**Положение
о выплатах стимулирующего характера
работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа №25с углубленным изучением отдельных
предметов г.Россоши Россошанского муниципального района Воронежской
области**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007г №818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях" и типовым положением об оплате труда, в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №25с углубленным изучением отдельных предметов г.Россоши Россошанского муниципального района Воронежской области (далее – учреждения) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.3. Виды, условия, размеры и порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основании решения органа самоуправления, наделенного соответствующими полномочиями, и согласования с профсоюзной организацией и Попечительским советом.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда и включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- стаж педагогической работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

К выплатам стимулирующего характера, в том числе относятся:

- выплаты за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- выплаты молодым специалистам.

1.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах стимулирующей части утвержденного фонда оплаты труда из всех источников финансирования (бюджетных и/или внебюджетных).

2. Условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты по показателям качества выполняемых работ, интенсивности и высокие результаты работы.

2.1.1. Показателями качества выполняемых работ, интенсивности и высоких результатов работы могут быть признаны внедрение инновационных для учреждения учебных программ, экспериментальная и исследовательская работа в НОУ, подготовительные работы в рамках сотрудничества с высшими учебными заведениями, обеспечение реализации НОИ «Наша новая школа», продвижение передового опыта в практику других педагогов и работников учреждения, других образовательных учреждений муниципального и регионального уровней.

Выплаты по показателям качества выполняемых работ, интенсивности и высоких результатов устанавливаются в пределах стимулирующей части утвержденного фонда оплаты труда (не менее 50%).

2.1.2. В целях реализации принципа целевого конкурсного стимулирования, программы развития, планов по внедрению ФГОС, развития творческой активности и инициативы может быть проведен конкурс проектов, программ между педагогами, подразделениями, творческими группами, при подведении итогов, которого учитывается вклад конкурсантов в достижение планируемых результатов, эффективность деятельности.

Порядок, условия конкурса между участниками конкурса (педагогами, подразделениями, творческими группами) и условия назначения работникам выплат стимулирующего характера определяется положением о конкурсе, согласованным с методическим (научно-методическим) советом, в соответствии с положением о стимулирующих выплатах работникам образовательного учреждения.

2.1.3. В качестве конкурсных критериев распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с п.2.1.1 и 2.1.2 могут учитываться следующие показатели:

- наличие и показатели эффективности реализации проекта, программы участника конкурса (педагога, подразделения, творческой группы);

- наличие и показатели эффективности научной и научно-методической деятельности;

- наличие и показатели эффективности внедрения учебно-методических комплексов, дисциплин, технологий и т.д.;

- проведение научно-методических мероприятий (семинаров, конференций), совместно с иными подразделениями, учреждениями, организациями;

- реализация социальных проектов и программ;

- ведение внеучебной научной, воспитательной и иной деятельности, не входящей в должностные обязанности, работы с учащимися и др.

2.1.4. Премияльные выплаты за высокие результаты работы назначаются работникам одновременно при: поощрении Президентом Российской Федерации 10000рублей, Правительством Российской Федерации 10000 рублей, Губернатором Воронежской области 5000 рублей, главой муниципального образования 1000 рублей, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия Российской Федерации 7000 рублей, Воронежской области 5000 рублей, награждении орденами и медалями Российской Федерации – должностной оклад,

Воронежской области 5000 рублей ; награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области, муниципального образования Воронежской области и другими наградами и поощрениями-1000 рублей.

2.1.5. Работникам устанавливаются гарантированные выплаты за почетное звание, правительственные и государственные награды, отраслевые знаки отличия в процентах от должностного оклада.

Работникам, имеющим ученую степень доктора или кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, устанавливается гарантированная выплата в процентах от должностного оклада.

2.2. Выплата за стаж непрерывной работы выплачивается работникам ежемесячно согласно положению о стимулирующих выплатах работникам учреждения.

Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в данном учреждении;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях.

2.3. Начисление выплат за стаж непрерывной работы в учреждении производится в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения в пределах средств фонда стимулирования, но не более 15% фонда стимулирования учреждения и на основании положения о стимулирующих выплатах работникам образовательного учреждения. Выплата за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении устанавливается образовательным учреждением самостоятельно.

Размеры доплаты за стаж непрерывной работы

Стаж непрерывной работы	размеры (%)
от 3 до 5 лет	до 5
от 5 до 10 лет	до 10
от 10 до 15 лет	до 15
от 15 и более	до 20

2.4. С целью привлечения на работу и закрепления молодых специалистов в учреждении производить выплаты за интенсивность работы в начальный период трудовой деятельности из стимулирующего фонда.

2.4.1. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в учреждение, устанавливается выплата в процентах от фактической учебной нагрузки педагога в следующих размерах (таблица 2):

Категории молодых специалистов	Процент от фактической учебной нагрузки
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в государственные (муниципальные) учреждения образования, расположенные <u>в городах и поселках городского типа</u>	0,20
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с <u>отличием</u> и прибывшим на работу в государственные (муниципальные) учреждения образования, расположенные <u>в городах и поселках городского типа</u>	0,25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении по профилю полученного образования.

2.4.2. Выплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпункте 2.4.3 данного пункта.

2.4.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, выплаты устанавливаются на трёх лет с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

2.4.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на трёх лет с даты окончания образовательного учреждения.

2.5. Учреждение самостоятельно определяет периодичность установления премиальных выплат по итогам работы. Размер премии по итогам работы устанавливается ежемесячно в соответствии с рейтинговым листом и приказом директора ОУ и максимальными значениями не ограничен.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам на основании достижения установленных для каждой категории работников (основной персонал- учитель)

Показатели условий премирования.

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники.	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения

доля учащихся, сдающих по выбору ЕГЭ, ГИА по предмету
подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня
доля учащихся, принимающих участие в социальных проектах
участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы
разработка и внедрение авторских программ
реализация программ углубленного и профильного изучения предметов
Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки, лаборатории)
наставничество, организация педпрактики, стажировка
научно-педагогические и методические публикации по обобщению и распространению собственного педагогического опыта и опыта коллег
успешное участие в профессиональных конкурсах
организация деятельности научно-исследовательских обществ учащихся
высокий уровень дежурства по учреждению, оперативное и качественное решение возникших в ходе дежурства проблем
снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины, снижение количества учащихся с девиантным поведением
снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
высокий уровень (своевременное и качественное исполнение распоряжений) исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.), участие в электронном документообороте учреждения

2.6. Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

2.7. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, локальных нормативных актов;

при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования;

при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения;

при нарушении правил техники безопасности;

при нарушении правил ведения документации.

2.8. Руководитель общеобразовательного учреждения с учетом мнения профсоюзной организации представляет в орган самоуправления общеобразовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования и (или) основания для отказа в премиальных выплатах.

Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим регламентом.

3. Заключительные положения.

3.1. Положение, согласованное с профсоюзной организацией (или трудовым коллективом) и принятое органом самоуправления образовательного учреждения, одобренного соответствующими полномочиями, вводится в действие в соответствии с установленным законодательством и уставом учреждения порядке.

3.2. В Положение могут быть внесены изменения в соответствии с уставом учреждения и регламентом.



с

Рассмотрено
Педагогическом совете
Протокол №1 от 28.09.2012г
Секретарь Бал. Т.И. Барабашова
Председатель Лоп. В.Ф. Ловцова

Согласовано
председатель ПК
И.А.Шишова
Протокол № от

Согласовано
председатель
Попечительского совета
И.А.Радинский

Утверждаю
директор школы
В.Ф.Ловцова
Пр.№54 от 28.09.2012



Регламент распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 25 с углубленным изучением отдельных предметов г.Россоши Россошанского муниципального района Воронежской области

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Регламент распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТст) работников устанавливает порядок распределения ФОТст, сроки и последовательность действий Попечительского совета (ПС) и органов управления и самоуправления образовательного учреждения (ОУ).

Нормативно-правовое регулирование.

Распределение ФОТст работников ОУ осуществляется в соответствии с Конституцией РФ, трудовым кодексом РФ, постановлениями администрации Воронежской области № 394 от 15.2007 г., №1219 от 29.12.2007 г., трудовым Кодексом Российской Федерации, Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007г №818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке назначения выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях" и трудовым положением об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №25с углубленным изучением отдельных предметов г.Россоши Россошанского муниципального района Воронежской области.

Органы, распределяющие ФОТст.

Распределение ФОТст производится на основании рейтинга работников ОУ, претендующих на премиальные выплаты, распределенного методическим советом, согласованного с профсоюзным комитетом ОУ.

Органы, участвующие в подготовке материалов и установлению рейтинга работников ОУ.

Подготовка материалов, рекомендаций по рейтингу работников ОУ, претендующих на премиальные выплаты, осуществляется следующими органами:

- 1. Методическим объединением (МО);
- 2. Методическим советом (МС);

Органы, с которыми согласовывается решение комиссии по распределению ФОТст

- 1. Руководителем ОУ;
- 2. Попечительским советом ОУ.

II. ТРЕБОВАНИЯ К ПОРЯДКУ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ФОТст Общие требования.

1. Премиальные выплаты работникам ОУ производятся открыто, на основании рейтингового листа (для педагогических работников) экрана служебной записки для остальных не педагогических работников (сторожей, гардеробщиков, рабочих, дворников).

Работник обращается в (МС) с рейтинговым листом; в котором указаны основания для премирования, выявленные в ходе самоанализа его деятельности за предшествующий период за 2-3 дня до истечения месяца. Рейтинг лист сдается лично руководителю МО.

В случае отсутствия работника по уважительным причинам рейтинговый лист представляется руководителем МО или доверенным лицом.

Документ (рейтинговый лист) рассматривается МС. Рекомендации по премированию работника фиксируются письменно (протоколом МС)

В случае несогласия работника с решением МС иного (непедагогического) подразделения он вправе представить документы руководителю ОУ, МС, Попечительскому совету .

Руководитель ОУ совместно с профсоюзным комитетом рассматривает рекомендации МС, о премировании работника и направляет их в Попечительский совет на согласование не позднее 1 дня до заседания.

Для принятия решения руководитель, МС, Попечительский совет, вправе требовать от работника, дополнительные основания («портфолио», служебные записки, приказы и др.).

Решение МС выносится и доводится до работников ОУ в виде приказа.

Требования к документам.

Форму заявления (рейтингового листа, «портфолио» дополнительных материалов) рассматривает МС, согласовывает с Попечительским советом и утверждается руководителем ОУ.

Документ (заявление, рейтинговый лист, экран) подписывается лично работником, в случае его отсутствия руководителем МО, или иного (непедагогического) подразделения или доверенным лицом.

Порядок распределения ФОТст.

Премиальные выплаты должны быть определены методическим и Попечительским советом не позднее 3 дней до дня выдачи заработной платы.