

Согласовано:
Председатель
Совета Школы
Филимонова Н.И.
03.09.2018

Принято:
Председатель ПК
Хасанова Т.Н.
03.09.2018

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ №30
Г.Новоалтайска
Харламова Н.В.

04. сентября 2018 г.

приказ №216
от 04.09.2018

**Положение о фонде оплаты труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 30 г.Новоалтайска»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда и систему оплаты труда работников МБОУ СОШ № 30 г.Новоалтайска, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего среднего (полного) общего, а также дополнительного образования.

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на работников школы, реализующих программы дошкольного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

1.3. Система оплаты труда работников общеобразовательной организации устанавливается Коллективным договором соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с частью 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, нормативными правовыми актами Администрации города Новоалтайска.

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации

2.1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых организации на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам начального общего образования, образовательным программам основного общего образования, образовательным программам среднего общего образования, утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения поправочных коэффициентов для данной общеобразовательной организации, утвержденных нормативным правовым актом Администрации города Новоалтайска.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций

3.1. Администрация города Новоалтайска (учредитель образовательной организации) формирует централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций. Размер централизованной доли фонда оплаты труда - 1 % от фонда оплаты труда работников общеобразовательных организаций.

3.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций осуществляется с учетом целевых показателей эффективности деятельности общеобразовательных организаций и показателей эффективности деятельности руководителей, в соответствии с нормативным правовым актом Администрации города Новоалтайска. Указанные показатели включаются в трудовые договоры (эффективный контракт) с руководителями общеобразовательных организаций. Установление показателей эффективности и критериев оценки профессиональной деятельности руководителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375, Постановлением Администрации города Новоалтайска от 01.08.2018 № 1263; приказа Минтруда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта; письмо Минобрнауки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников»; приложением 12 к приказу Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 05.07.2013 № 3150 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности руководителей краевых государственных бюджетных (казенных) образовательных учреждений; письмо Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 31.05.2013 № 02-06/061/358; письмом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 29.08.2013 № 02-06/061/550. При этом включаются показатели, оценивающие работу с обучающимися из социально неблагополучных семей, осуществляемую, в соответствии с пунктом 2 «в» Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».

Для руководителей устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера: ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг; премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет централизованного фонда стимулирования руководителей. Размеры, условия и порядок выплат определяется нормативным правовым актом Администрации города Новоалтайска.

Периодичность оценки эффективности деятельности общеобразовательных организаций и их руководителей устанавливается учредителем.

В состав комиссии по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций входит представитель городской профсоюзной организации работников народного образования и науки.

1. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательной организации

4.1. При распределении фонда оплаты труда в общеобразовательной организации отдельно выделяются части, направляемые: на оплату труда работников, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования; на оплату труда работников, реализующих программы дошкольного образования.

4.2. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации состоит из базовой и стимулирующей частей. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается в размере 20% от фонда оплаты образовательного учреждения.

4.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату: руководящих работников (руководитель общеобразовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.); педагогических работников (учителя, социальные педагоги, учителя - логопеды, педагоги-психологи, воспитатели групп продленного дня, воспитатели групп кратковременного пребывания детей, старшие вожатые, педагоги дополнительного образования и др.), осуществляющие образовательную деятельность и выполняющие обязанности по обучению, воспитанию (далее - «педагогические работники»); учебно-вспомогательного персонала (вожатые, секретари учебной части, повара, лаборанты и др.); младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники и др.).

4.4. Руководитель общеобразовательной организации формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно, с учетом объема средств утвержденного учредителем на выполнение муниципального задания.

Соотношение доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогических работников (включая учителей) и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников общеобразовательной организации, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования, - 70 % к 30 %.

2. Структура базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной частей.

5.2. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости и фонда оплаты неаудиторной занятости.

5.3. Аудиторная занятость педагогических работников – это проведение занятий в соответствии с учебным планом и планом внеурочной деятельности в рамках федеральных государственных образовательных стандартов. Неаудиторная занятость педагогических работников включает: иную работу с обучающимися (индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, консультации и дополнительные занятия с обучающимися; работа с одаренными детьми: подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам и др.; руководство кружком по предмету; работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися; работа с детьми, требующими особого внимания; иная внешкольная работа с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями педагогического работника); работу по подготовке к обеспечению учебного процесса (подготовка к урокам и другим видам учебных занятий); проверка письменных работ; заведование учебным кабинетом; методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа, работа по ведению мониторинга, изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий); организационно-педагогическую деятельность (работа с родителями (законными представителями); дежурство; оформление личных дел учащихся; методическая работа); осуществление функций классного руководителя в соответствии с положением о классном руководителе общеобразовательной организации; работу по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляемую в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 № 37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения образования детей-инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования».

Перечень видов неаудиторной занятости педагогических работников, соотношение и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяются общеобразовательной организацией самостоятельно, исходя из специфики его образовательной программы.

5.4. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

- за наличие квалификационной категории;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград;
- за наличие ученой степени по профилю общеобразовательной организации или педагогической деятельности;
- за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;
- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

5.5. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов. Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательной организацией, на основании представления руководителя общеобразовательной организации, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации (70% и 30% соответственно).

3. Определение стоимости образовательной услуги в общеобразовательной организации

6.1. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа». Стоимость 1 ученико-часа - стоимость образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом. Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждой общеобразовательной организацией самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

6.2. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52}, \text{ где:}$$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

34 - количество недель в учебном году;

52 - количество недель в календарном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

6.3. Учебный план разрабатывается общеобразовательной организацией самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные действующим федеральным базисным учебным планом и примерными учебными планами для общеобразовательных организаций, а также Санитарно-эпидемиологическими требованиями к условиям и организации обучения в

общеобразовательных организациях, санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами. При этом должна быть обеспечена реализация федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования. Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом увеличения часов при делении классов на группы для изучения отдельных предметов.

4. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

7.1. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{Оу} = (\text{Стп} \times \text{У} \times \text{Чаз} \times \text{Г} \times \text{А} \times \text{Псз} \times \text{К} \times (1 + \text{Кс}) + \text{Днз}) + \text{Мл}, \text{ где:}$$

Оу - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

Г - повышающий коэффициент при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением об общеобразовательной организации, с учетом численности обучающихся в подгруппе;

А - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога, результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогического работника занимаемой должности;

Псз - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды;

К - повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы данной общеобразовательной организации;

Кс - коэффициенты специфики работы;

Днз - доплата за неаудиторную занятость;

Мл - средства в размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачиваемые не зависимо от объема педагогической нагрузки (устанавливается в однократном размере).

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

7.2. Количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (Чаз) рассчитывается по формуле: $\text{Чаз} = (\text{Нг} : \text{Н} \times 52) : 12$, где

Нг - объем годовой нагрузки в часах;

Н - количество недель в учебном году в соответствии с учебным планом общеобразовательной организации;

52 - количество недель в календарном году;

12 - количество месяцев в календарном году.

7.3. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога, результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогического работника занимаемым должностям (А) составляет:

- для имеющих вторую категорию (до истечения срока действия результатов аттестации) – 1,05;

- подтвердивших соответствие занимаемой должности - до 1,05 (устанавливается общеобразовательной организацией по результатам регионального тестирования в рамках аттестации);

- для имеющих первую категорию – 1,2;

- для имеющих высшую категорию - 1,3 .

7.4. Повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю общеобразовательной организации или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды (Псз) устанавливается: для работников, имеющих ученую степень кандидата наук, - в размере 1,10; доктора наук - в размере 1,20; для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания – в размере 1,10.

Для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,05 за счет средств специальной части фонда оплаты труда.

Для педагогических работников, награжденных Почетной грамотой или Благодарностью Министерства образования и науки РФ, устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,02 за счет средств специальной части ФОТ.

7.5. При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

7.6. Повышающий коэффициент (Г) при делении класса на группы для изучения отдельных предметов устанавливается образовательной организацией расчетно с учетом количества обучающихся в группе.

7.7. Повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы данной организации (К) определяется общеобразовательной организацией самостоятельно. Критериями для установления коэффициента могут являться:

- включение учебного предмета в государственную (итоговую) аттестацию выпускников, в том числе в форме ЕГЭ;

- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

7.8. Коэффициенты специфики работы (Кс) устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением к настоящему положению.

7.9. Размер доплаты за неаудиторную занятость (Днз) определяется в пределах фонда оплаты неаудиторной занятости. Данная доплата устанавливается в абсолютной сумме (рублях) и рассчитывается исходя из стоимости ученико-часа

7.10. Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, определяется в соответствии с количеством детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому.

7.11. К окладу, определенному в соответствии с пунктами 7.1.-7.10. настоящей Методики, устанавливаются выплаты компенсационного характера: за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

7.12. При изменении численности обучающихся в классе в течение учебного года более, чем на 3 обучающихся, размер оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, пересчитывается в соответствии с численностью обучающихся в классе (на 1 сентября и 1 января).

5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации

8.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенного стимулирующего фонда.

8.1.1. Для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность и выполняющих обязанности по обучению, воспитанию устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за непрерывный стаж работы;

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;

- выплаты за высокие результаты и качество деятельности, связанные с инновационной деятельностью;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты педагогическим работникам за непрерывный стаж работы в образовательных организациях на педагогических должностях устанавливаются:

педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс - к оплате за аудиторную занятость:

стаж 5-10 лет – 5%; 10-15 лет – 10%; свыше 15 лет - 15 процентов. Основными критериями, влияющими на размер

стимулирующих выплат педагогам, являются критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей,

установленные «Положением об оценке результативности профессиональной деятельности учителей и классных руководителей», утвержденным директором школы и согласованным с Советом школы (протокол)

8.1.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с Советом школы, обеспечивающим государственно-общественный характер управления школой, на основании представления директора школы, с учетом мнения профсоюзной организации.

8.1.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определены «Положением об оценке результативности профессиональной деятельности учителей и классных руководителей».

8.1.4. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы осуществляется в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

8.1.5. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера: ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг; премиальные выплаты по итогам работы.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с « Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №30 г.Новоалтайска», утвержденным приказом директора организации и согласованным с профсоюзной организацией и Советом школы (протокол №).

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда в соответствии с показателями премирования.

8.1.6. Для специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление услуг;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные выплаты.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление услуг специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с « Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №30 г.Новоалтайска», утвержденным приказом директора организации и согласованным с профсоюзной организацией и Советом школы (протокол).

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда в соответствии с показателями премирования.

8.1.7.. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательной организации, на основании представления руководителя общеобразовательной организации с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

8.1.8.. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников для определения размеров стимулирующих выплат устанавливаются локальными нормативными актами ежегодно на 01 сентября и являются частью Коллективного договора.

8.1.9.. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

9.Порядок и условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений

9.1. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений включает в себя размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок их формирования и условия выплат.

9.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений определяются Постановлением Администрации г.Новоалтайска № 1263 от 01.08.2018.

9.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных бюджетных образовательных учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Для руководителей устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- персонифицированная доплата.

Виды выплат компенсационного характера для заместителей руководителей и главных бухгалтеров, их порядок, размеры и условия устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципальных бюджетных учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений. Указанные выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных муниципальным бюджетным учреждениям на оплату труда работников.

9.4. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера для заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных образовательных учреждений определяются в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, иными локальными нормативными актами муниципальных бюджетных учреждений.

Для руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячные выплаты за интенсивность работы и высокие результаты работы;
- ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работников.

10. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных образовательных учреждений.

10.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя, определяемого в соответствии с Приложением 2 Постановления Администрации г.Новоалтайска от 01.08.2018 № 1263, на повышающий коэффициент по следующей формуле:

$Dp = (Mдо \times Pк \times Pсз) + Mл$, где:

Dp – должностной оклад руководителя образовательной организации;

$Mдо$ – минимальный размер должностного оклада руководителя в соответствии с группой оплаты труда;

$Pк$ – повышающий коэффициент, установленный Администрацией города Новоалтайска в соответствии с Приложением 3; данный коэффициент утверждается Администрацией города ежегодно на 01 сентября;

$Pсз$ – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды, определяемый в соответствии с пунктами 3.11, 3.12 Постановления Администрации г.Новоалтайска от 01.08.2018 № 1263,

$Mл$ – средства в однократном размере ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством, выплачиваемые не зависимо от объема нагрузки.

Для определения группы по оплате труда и повышающего коэффициента к минимальному окладу руководителя ежегодно учреждается коллегиальный орган (далее «комиссия»).

В состав комиссии входят: заместитель главы Администрации города по социальным вопросам; председатель комитета по образованию Администрации города Новоалтайска; главный специалист, инспектор школ; главный специалист, инспектор по работе с семьями, находящимися в СОП; главный специалист, инспектор по детским садам; заведующий информационно-методическим кабинетом.

Комиссия созывается ежегодно не позднее 20 сентября. Учрежденные на комиссии группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному окладу применяются для оплаты труда руководителя до следующего созыва комиссии и вынесения ей нового решения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации за этот же период не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников (таблица 1).

Таблица 1

Фактическая численность работников общеобразовательной организации, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательной организации и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4,0
от 71 до 150	до 4,5

Под фактической численностью работников общеобразовательной организации необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников общеобразовательной организации определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

10.2. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выполнение руководителем общеобразовательной организации работы по совместительству допускается только после разрешения учредителя.

Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50 % среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников образовательной организации (по которой осуществляется работа по совместительству).

1.1. Порядок отнесения руководителей образовательных организаций к группе по оплате труда, установления им повышающих коэффициентов и выплат стимулирующего характера определяется в соответствии с приложением 2 Постановления Администрации г.Новоалтайска от 01.08.2018 № 1263.

Группа по оплате труда для руководителей вновь создаваемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

1.2. Изменение трудового договора оформляется дополнительным соглашением.

1.3. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от количества обучающихся, в образовательной организации в следующих границах:

п/п	Количество обучающихся в образовательной организации	Максимальная численность должностей заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров
1	До 399 человек	1
2	400- 499 человек	2
3	500- 799 человек	3
4	800- 999 человек	4
5	Более 1000 человек	5

1.4. Должностные оклады заместителей руководителей образовательных организаций, главных бухгалтеров устанавливаются на 30-50 процентов ниже должностных окладов руководителей организаций без учета выплат руководителю образовательной организации за наличие ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды.

В должностные оклады заместителей руководителей образовательных организаций, деятельность которых связана с организацией образовательных отношений, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством.

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов заместителей руководителей образовательных организаций увеличиваются на повышающий коэффициент, установленный руководителю образовательной организации, с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей образовательных организаций.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент, установленный руководителю образовательной организации, с учетом почетного звания или отраслевой награды, которую имеет главный бухгалтер образовательного учреждения.

Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания или отраслевой награды осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогического персонала образовательной организации.

1.5. Виды выплат стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными документами муниципального органа управления образования, муниципальных бюджетных образовательных учреждений в части своей компетенции, разработанными с учетом настоящего Положения, по согласованию с профсоюзной организацией.

1.6. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных бюджетных образовательных учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;

- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие.

1.7. Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных бюджетных образовательных учреждений за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяются учредителем.

1.8. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом муниципального органа управления образования, образовательного учреждения в части своей компетенции, путем умножения количества набранных стимулирующих баллов на стоимость одного балла.

1.9. Повышающий коэффициент с учетом ученой степени, почетных званий, ведомственных наград, аттестацию на соответствие занимаемой должности производятся в следующих размерах:

- имеющим почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входящих в состав СССР, а также другие почетные звания, названия которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 0,1 к должностному окладу.

1.10. Для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных образовательных учреждений, награжденных ведомственными наградами (нагрудными знаками и имеющим почетное звание) Министерства образования и науки Российской Федерации устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,05 к должностному окладу; имеющим ученую степень: кандидат наук – 0,1 к должностному окладу; доктор наук – 0,2 к должностному окладу ;

1.11. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и не может превышать 90 процентов заработной платы руководителя, предусмотренной трудовым договором.

1.12. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных образовательных учреждений, возлагается на руководителя.

1.13. В трудовом договоре с руководителем образовательной организации могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящий доход деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

11. Заключительные положения

11.1. Оплата труда педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, иных педагогических работников, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала осуществляется на основе рекомендуемых размеров (диапазонов) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных общеобразовательных организаций, по профессиональным квалификационным группам должностей работников, утвержденных учредителем.

Стимулирующие выплаты для данных категорий работников осуществляются в размерах и порядке, установленном локальными нормативными актами общеобразовательных организаций и (или) коллективными договорами.

11.2. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплату окладов педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, в связи с увеличением численности обучающихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

11.3. В случае образования экономии фонда оплаты труда в общеобразовательной организации, при условии выполнения муниципального задания, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда (за исключением экономии инновационного фонда).

11.4. В случае образования экономии фонда оплаты труда в общеобразовательной организации, сложившейся за счет средств инновационного фонда, сэкономленные средства направляются на выплаты педагогическим работникам, которым были установлены указанные выплаты.

Выплаты и доплаты могут быть сняты в течение учебного года, если работник либо не исполняет, либо выполняет работу не в полном объеме, а также в связи с отсутствием средств на их выплату.

Принято на общем собрании работников школы 03 сентября 2018 года, вводится в действие с 01.09.2018

Приложение: Оплата неаудиторной занятости педагогических и иных работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 30 г.Новоалтайска»

При расчете оплаты труда педагогических работников школы производить доплаты из Специальной части ФОТ:

1. Повышающие коэффициенты: (Псз)

- За звание «Заслуженный учитель»— 1,10
- За нагрудный знак «Почётный работник»-1,05
- «Молодой специалист» - три года работы после окончания ВУЗа или ССУЗа устанавливается коэффициент от 1,30 до 1,10: 1й год работы- $K=1,30$; 2й год работы $K=1,20$ и 3й год работы $K=1,10$.
- Для педагогических работников, награждённых Почётной грамотой или Благодарностью Министерства образования и науки РФ- 1,02
- За квалификационную категорию (А):
 - первая категория – 1,2
 - высшая категория –1, 3

до 1,05- для педагогических работников, получивших подтверждение соответствия занимаемой должности в зависимости от результатов аттестации.

-При делении класса на группы при изучении отдельных предметов: (Г)

-Иностранные языки во 2-11 классах-- $K=1,8$ –английский; $K=1,8$ -немецкий язык

-Информатика в 7-11 классах- $K=1,6$

-Технология в 5-8 классах- $K=1,6$;

За сложность предмета (соответственно нагрузке); (К)

- математика –1, 20
- иностранный язык, русский язык, химия, физика- 1,18 ;
- обществознание, литература– 1, 14;
- география, астрономия, история, биология, информатика-1,12
- начальные классы—1,10;
- право, экономика , технология, физкультура, ОБЖ,-1,10
- ОРКСЭ,ОДНК , музыка, ИЗО, Искусство, наглядная геометрия, -1,07.
- За индивидуальное обучение на дому-1,2 Кс;

Дополнительные виды работ:

- За организацию и ведение учёта льготного питания, ведение документов, отчетов по льготному питанию (в том числе по бухгалтерии)- от 500 р. до 1000р.;
- За работу с сайтом- 1500руб.;
- За работу администратора по «Сетевому краю» и КПМО- 2500 руб.;
- За ответственность и работу в системе «Е-услуги»-500руб.
- За работу с Пенсионным фондом, медстрахованием, соцстрахованием- до 2000р.;
- За работу с библиотечным фондом- до 5000руб.;
- За работу в медиатеке- до 2000р.;
- За работу инспектора по охране труда-200р.;
- За работу во вредных для здоровья условиях— $K=$ от 1,04 до 1,12.;
- За проведение дополнительных занятий, консультаций (не менее 12 человек)-50р.в час;
- За выполнение работы диспетчера расписания-до 2000р.;
- За оформительские работы-200р.
- За руководство деятельностью Региональной Инновационной Площадкой (РИП) «Усовершенствование модели «Школа здоровья» для развития самоактуализации обучающихся в условиях реализации ФГОС»-300 р.
- За работу в местности с особыми климатическими условиями-15% от базового оклада;
- За работу, не входящую в должностные обязанности (в зависимости от степени важности, уровня сложности и объёма работы)- от 300 до 6000 руб.
- За исполнение функций дежурного администратора в течение учебного года-3000 руб.
- За исполнение обязанностей контрактного управляющего с ведением всех необходимых сайтов – 4000 руб.
- За организацию и проведение обучения по пожарной безопасности с младшим обслуживающим персоналом школы, разработкой всего необходимого пакета документов:
- паспорта ПБ, инструкций, журналов инструктажей - 2000 руб.
- За организацию бесперебойной и безопасной работы всех электроустановок, обеспечение энергобезопасности и энергосбережения в здании школы, ведение всей необходимой документации – 2000 руб.
- За разработку и проведение всех необходимых мероприятий по ТБ и экологической безопасности: инструктажи, ведение необходимых журналов, актов, прохождение обучения по ПК- 2000 руб.
- За разработку и проведение всех необходимых мероприятий и документов по антитеррористической защите объекта: разработку инструктажей, паспортов, актов и др.-2000руб

-За организацию, контроль и проведение мониторинга внеурочной деятельности в 1-7 классах с ведением всей необходимой документации – 2000 руб.

-За организацию и ведение работы детских общественных организаций: «Радуга», Совет Лидеров, Совет старшеклассников – 2000 руб.

-За организацию, проведение и контроль за работой по ПДД, пожарной безопасности классных руководителей 1-11 классов- 2000 руб.

-За организацию, проведение и контроль работы по социальному паспорту, работы Совета профилактики, Службы примирения, медиаторов, вопросы социализации школьников- 2000 руб.

-За работу с сайтами и непрофильными программами в бухгалтерии-от 2000р. до 4000 руб.,

-За ведение мониторинга заработной платы сотрудников школы, составление дополнительных отчётов по зарплате; ведение внебюджетного счёта школы и составление отчётов по его использованию-2000 руб.

- За ведение документов, отчетов по льготному питанию– до 1000 руб.

-За доставку, брошюрование бухгалтерских документов- до 1000 руб.

Доплаты за неаудиторную занятость из общей части ФОТ:

***За проверку тетрадей (в расчете стоимости проверки одной тетради, пропорционально числу обучаемых) - русский язык, математика (в т.ч. в начальных классах) – 7 руб.**

- иностранный язык– 5 руб.

- химия, физика, литература – 3 руб.

- история, обществознание, география, биология, черчение– 2руб.

***За кабинеты- химия, физика ,биология, ИВТ – 700 руб. (включая оплату за лаборанта)**

- остальные кабинеты – 100 руб.

***За классное руководство (пропорционально количеству учащихся в классе из расчета наполняемости)-по 20 руб. за 1 ученика в 1-11 класса**

***За заведование мастерскими – от 300 до 700 руб.**

***За пришкольный участок –500 руб. (за период с мая по сентябрь ежемесячно)**

***За организацию работы по ГО, пожарной безопасности с обучающимися и сотрудниками- 1000руб;**

***За руководство методическим объединением (МО) школы- 250 руб.;**

***За руководство городским МО-200 руб.; творческой группой-70 руб.**

***За увеличение числа учащихся , требующих выполнения коррекционной работы по исправлению нарушений речи- 2000 руб.**

*** За работу с одаренными детьми (при наличии программы 1 час в неделю)– 30 руб. за 1 человека.**

***За кружковую работу – 60 руб./ час при наполняемости 12 чел.**

***За организацию внеклассной работы по спорту –от 100 до 500 руб.**

***За заведование спортзалом-450 руб.**

***За работу с учащимися, требующими индивидуального сопровождения психолога по коррекции поведения -1500 руб.**

***За выполнение блока социальной работы с семьями и детьми, попавшими в трудную жизненную ситуацию (сироты, опекаемые, многодетные, переселенцы, группа «риска»)- от 2000р. до 5000 руб.**

*** За занятия физической подготовкой с обучающимися, отнесёнными к СМГ (специальной медицинской группе) из расчёта 2 часа в неделю, наполняемостью 15-20 человек- 500 руб. в месяц.**

*** За выполнение работы по допризывной подготовке -500 руб.**

***За работу с детьми-инвалидами по ИПР (индивидуальной программе реабилитации) из расчёта 1 час в неделю на 1 обучающегося-400 руб. в месяц педагогу-психологу и учителю-логопеду**

***За разработку адаптированных программ обучения учащихся с ОВЗ на условиях инклюзии (совместно с классом) и индивидуальную работу с ними-100р. в месяц за 1го ученика с ОВЗ в начальной школе (1-3 классы)**