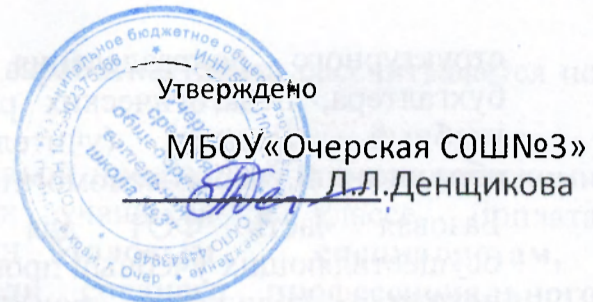


Принято
Общим собранием
Протокол № 1 от 23.03.18



Положение

О распределении фонда оплаты труда работников МБОУ «Очерская средняя общеобразовательная школа №3»

И. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", постановления администрации Очерского муниципального района №124 от 20.03.2018г. «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных организаций Очерского муниципального района».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципального образовательного учреждения «Очерская средняя общеобразовательная школа №3», реализующая государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края и средств бюджета Очерского муниципального района.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума.

1.6. Индексация заработной платы работников образовательных организаций осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

II. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

2.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения рассчитывается исходя из стоимости государственной и муниципальной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом Правительства Пермского края и нормативным правовым актом органа местного самоуправления Очерского муниципального района на соответствующий финансовый год, и численности обучающихся в школе по состоянию на 01 сентября (января) текущего года.

2.3. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ₀₀) состоит из базовой (далее - ФОТ_б) и стимулирующей частей (далее - ФОТ_{ст}).

Доля базовой части фонда оплаты труда в школе составляет не более 70% от фонда оплаты труда образовательной организации, доля стимулирующего фонда оплаты труда - не менее 30% от фонда оплаты труда образовательной организации, доля стимулирующего фонда оплаты труда руководителя образовательной организации составляет не более 5% стимулирующего фонда оплаты труда образовательной организации.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, заместителей руководителя, руководителю

структурного подразделения, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера, педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования), учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

Базовая часть ФОТ для педагогического персонала, непосредственно осуществляющих учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда, исходя из количества проведенных часов и количества учащихся в классе, (аудиторная нагрузка), и неаудиторной занятости (классное руководство, руководство ШМО), специальная часть ФОТ, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющих учебный процесс (сложность предмета, уровень квалификации, наличие стажа, деление на подгруппы, наличие ученых степеней и почетных званий). Размер базовой суммы с 01.01.2018 года для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, составляет 6 400,00 рубля, для педагогов дополнительного образования (услуга №2) - 10 100,00 рублей. В структурном подразделении «Детский сад» «Березка» размер базовой суммы составляет 7 000,00 рублей.

2.5. директор школы формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда с учетом объема фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс. Экономия фонда оплаты труда работников образовательного учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

2.6. Образовательный процесс в общеобразовательном учреждении осуществляется на основе учебного плана, который разрабатывается самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

III. Расчет заработной платы работников образовательной организации

3.1. Заработная плата работников образовательных организаций состоит из:

3.1.1. Заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

3.1.2. Заработной платы прочих специалистов.

3.2. Заработная плата педагогического персонала.

3.2.1. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученика-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

3.2.2. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе (для д.о. по каждому объединению), в котором ведется преподавание. Если работник из числа педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, преподает несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету (для Д.О. по каждому объединению) и классу отдельно.

3.2.3. Заработная плата педагогического персонала структурного подразделения «Детский сад» «Березка», непосредственно осуществляющего образовательный процесс, рассчитывается за работу в группе. Если работник из числа педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный

процесс, работает в разных группах, то его заработная плата рассчитывается по каждой группе отдельно.

3.2.4. Доплаты:

1. Доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, не зависит от численности учащихся в классе. Доплата устанавливается в размере 100 рублей в месяц. **Молодым специалистам, окончившим организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в образовательные организации, указанные в ч.1 ст.23 в течение трех лет со дня окончания образовательной организации устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 2600 руб.;**

2. Молодым специалистам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в образовательные организации, указанные в ч.1 ст.23 в течение одного года со дня окончания образовательной организации устанавливается дополнительная ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 2600 руб.;

4. Педагогам, по результатам аттестации со дня присвоения педагогическому работнику (в том числе руководителю) высшей квалификационной категории, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате за высшую категорию в размере 2600 руб.;

5. Педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательных организаций, указанных в ч.1 ст.23, удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате за государственную награду в размере 2600 руб.;

6. Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации), устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате за отраслевую награду в размере 1560 руб.

7. При наличии у работника государственной и отраслевой наград выплата надбавки к заработной плате производится по одному максимальному основанию.

8. Доплата за классное руководство устанавливается в размере 700 рублей за осуществление классного руководства в одном классе. Размер доплаты зависит от численности учащихся в классе.

9. Доплата за работу по руководству ШМО устанавливается в размере 500 рублей в месяц.

10. При организации индивидуального обучения учащегося на дому, заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по каждому предмету, при этом базовая сумма увеличивается на 20%.

11. За осуществление учебного процесса в профильных классах (группах) базовая сумма увеличивается на 15%.

Ежемесячные надбавки к заработной плате выплачиваются за фактически отработанное время, не зависимо от педагогической нагрузки. Выплаты осуществляются по основному месту работы

3.2.4. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,32	0,1	0,2	0,32	0,42

Стаж педагогической работы для каждого педагога рассчитывается и утверждается ежегодно комиссией образовательного учреждения при составлении тарификационного списка на дату начала учебного года.

3.2.5. Коэффициент квалификации педагогических работников в том числе и педагогов Д.О., непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Вторая квалификационная категория или соответствие квалификационной категории	0,15
Первая квалификационная категория	0,25
Высшая квалификационная категория	0,35

3.2.6. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс:

Предмет	Размер коэффициента
русский язык	0,200
математика	0,200
начальные классы	0,193
иностраный язык	0,193
химия	0,185
физика	0,185
биология	0,185
литература	0,168
география	0,168
технология	0,145
обществоведение	0,145
история	0,145
информатика	0,145
физ. воспитание	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
экономика	0,084
черчение	0,076
предметы школьного компонента	0,072
музыка	0,067
право	0,06
ИЗО	0,05
астрономия	0,05

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

- наличие государственных форм контроля;
- использование первоисточников при подготовке к уроку;
- подготовка к уроку;
- проверка письменных работ;
- подготовка дидактических материалов;
- заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);
- проведение занятий на открытом воздухе.

3.2.7. При оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных учреждений применяются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор , доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в образовательных организациях	0,13	0,1	0,07

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы,

IV. Определение размера должностных окладов прочих специалистов образовательного учреждения.

4.1. Размеры должностных окладов специалистов образовательного учреждения устанавливаются директором исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2. Определение размера должностного оклада педагогических работников, устанавливает директор школы на основании Постановления администрации Очерского муниципального района Пермского края № 124 от 20.03.2018 Об утверждении «Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных организаций Очерского муниципального района», результаты профессиональной аттестации, стажа работы.

V. Определение размера оплаты труда заместителей директора школы, руководителя структурного подразделения и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата заместителя директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения «Детский сад», а также главного бухгалтера устанавливается руководителем на 10-30% ниже должностного оклада руководителя образовательной организации. При определении окладов заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения «Детский сад» и главного бухгалтера следует учитывать значимость и объем выполняемых должностных обязанностей, а также определять сложность функций управления по соответствующим должностям заместителей руководителя и степени их ответственности.

5.3. Директор школы может устанавливать выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6.

Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителей, главному бухгалтеру школы, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Заместителям директора школы, главному бухгалтеру, учитывая критерии эффективности и качества их профессиональной деятельности, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7.

5.5. Критерии, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителей образовательных организаций, руководителям структурных подразделений «Детский сад» и главным бухгалтерам устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных организаций.

5.6. Выполнение преподавательской работы заместителями директора без занятия штатной должности в той же образовательной организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы допускается в основное рабочее время с согласия учредителя.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и руководителя структурного подразделения «Детский сад», обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса и главного бухгалтера, устанавливается руководителем учреждения самостоятельно в размере не более 80-90 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения; других заместителей руководителя на уровне 60-70 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения; заместителя главного бухгалтера - в размере не более 60 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения.

VI. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников и к базовой сумме педагогических работников к должностным окладам в абсолютных размерах..

В школе устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

6.2.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

6.2.2. выплаты за совмещение профессий (должностей);

6.2.3. выплаты за расширение зон обслуживания;

6.2.4. выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6.2.5. выплаты за работу в ночное время (35 %);

6.2.6. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6.2.7. повышенная оплата сверхурочной работы;

6.2.8. районные коэффициенты;

6.2.9. за ведение протоколов

6.2.10. выплаты за ведение сайта школы

6.2.11. выплаты за конфиденциальность

6.2.12. выплаты по исполнению трехстороннего соглашения

6.2.13. выплаты за ведение электронных дневников и журналов

6.2.14. выплата до прожиточного минимума

6.2.15. и иные виды компенсационных выплат.

6.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными

нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

6.5. Размеры компенсационных выплат педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, определяются к заработной плате, рассчитанной за часы педагогической нагрузки в абсолютных размерах.

VII. Выплаты стимулирующего характера

7.1. Фонд стимулирующих выплат распределяется на :

-Премииальные выплаты :

-стимулирование работников, осуществляющих педагогическую деятельность и административным и прочим персоналом в отношении 70% и 30% соответственно. Выплаты стимулирующего характера по результатам труда выплачиваются в соответствии с Положением «Критерии и показатели оценки качества работы сотрудников для распределения стимулирующей части заработной платы», которое является приложением к данному положению. Изменения и дополнения в данное положение (в т.ч. приложение) может проводиться членами администрации с учетом мнения ПК в течение месяца , полугодия, года по мере необходимости.

7.2. Стимулирующие выплаты педагогам устанавливаются решением комиссии по итогам профессиональной деятельности педагогов за полугодие. Выплаты производятся ежемесячно на основании приказа директора школы, в пределах фонда стимулирования за фактически отработанное время.

Стимулирующие выплаты для вновь принятых работников могут быть установлены решением комиссии не ниже минимального размера стимулирования педагогов.

7.3. Премииальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) позволяющие оценить личный вклад каждого работника, выплачиваются на основании приказа директора школы. размер премии неограничен.

7.4. Премииальные выплаты к юбилейным датам со дня рождения (50-летие,55-летие,60-летие,65-летие), к юбилейным датам трудовой деятельности, к праздничным датам 8- марта,23 февраля, профессиональным праздникам выплачиваются на основании приказа директора школы.

7.5. Премииальные выплаты по выходу работника на пенсию при последующем продолжении работы, производятся в пределах базовой суммы.

7.6. Выплаты материальной помощи производятся:

- при пожаре , несчастном случае, стихийном бедствии, похоронах близких родственников, ко дню собственного бракосочетания, при дорогостоящем лечении - родителям выпускников основной и средней школы в пределах 0,5 базовой суммы или должностного оклада на одного ребенка.

7.7. В пределах экономии ФОТ заместителям директора ,руководителю структурного подразделения, гл.бухгалтеру и другим работникам учреждения могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Порядок установления, размер и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи определяется коллективными договорами. Единовременная материальная помощь может быть оказана на основании письменного заявления работника.