СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель профкома: Директор школы:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Козлова Н.А. Борщева М.В.

 «01\_» января\_ 2015 г

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда**

**и системе оплаты труда работников МБОУ «Линевская средняя общеобразовательная школа» и «Заречная НОШ», филиала МБОУ «Линевская СОШ»**

1. Общие положения

1. Настоящее положение определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда и систему оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Линевская средняя общеобразовательная школа» и«Заречная НОШ», филиала МБОУ «Линевская СОШ**»** реализующих образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования (далее - «общеобразовательные организации»).
2. Система оплаты труда работников общеобразовательных организаций Смоленского района 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 органов местного самоуправления.

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 органа местного самоуправления.

2.2. При формировании фонда оплаты труда сельской малокомплектной общеобразовательной организации учитываются дополнительные расходы на малокомплектность, рассчитанные в пределах субвенции из краевого бюджета по методике, утвержденной нормативным правовым актом Администрации Алтайского края и органа местного самоуправления.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций

1. Комитет по образованию и делам молодёжи (учредитель образовательной организации) формирует централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций. Рекомендуемый размер централизуемой доли фонда оплаты труда - 1 % от фонда оплаты труда работников общеобразовательных организаций.
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 органа местного самоуправления.

Указанные показатели включаются в трудовые договоры (эффективный контракт) с руководителями общеобразовательных организаций.

При установлении показателей эффективности и критериев оценки профессиональной деятельности руководителей рекомендуется

использовать:

постановление Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;

приказ 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 контракт;

письмо Минобрнауки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников»;

приложение 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;

письмо Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 29.08.2013 № 02-06/061/550.

При этом рекомендуется включать 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 органа местного самоуправления.

Периодичность оценки эффективности деятельности общеобра­зовательных организаций и их руководителей устанавливается органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

В состав комиссии по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций рекомендуется включать представителя районной профсоюзной организации работников народного образования и науки.

4. 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.

1. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации состоит из базовой и стимулирующей частей.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, но в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

1. 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, лаборанты и др.);

младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники, повара и др.).

1. 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.

Рекомендуемое оптимальное 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, - % к %.

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

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

1. 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 в сельской местности;

за работу в закрытом административно-территориальном образовании; 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.

С целью поддержки педагогических работников, привлечения молодых специалистов в общеобразовательные организации рекомендуется выплачивать:

для работающих с детьми из социально неблагополучных семей, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» (пункт 2 «в»), ежемесячную доплату к должностному окладу (ставке заработной платы). Размер доплаты определяется общеобразовательной организацией самостоятельно;

для выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу, выплачивается первые 3 года ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы). Поощрительную надбавку рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

 первый год - 30 процентов к должностному окладу;

второй год - 20 процентов к должностному окладу;

 третий год - 10 процентов к должностному окладу;

для педагогических работников, выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, окончивших профессиональное образование с отличием, впервые поступивших на работу в общеобразовательную организацию, в течение первых трех лет может устанавливаться повышающий коэффициент за счет средств специальной части фонда оплаты труда. Размер данного коэффициента устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

1. 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 организации, на основании представления руководителя общеобразовательной организации, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

6. Определение стоимости образовательной услуги в общеобразовательной организации

1. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника МБОУ «Линевская СОШ» 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, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

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

ФОТаз х 34

Стп = - - — - —,

(а1 х в1 + а2 х в2 + аЗ х вЗ + ... + а10 х в10 + а11 хв11)х52

где:

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

34 - количество недель в учебном году;

52 - количество недель в календарном году;

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

а1 - количество обучающихся в первых классах;

а2 - количество обучающихся во вторых классах;

аЗ - количество обучающихся в третьих классах;

а 11 — количество обучающихся в одиннадцатых классах;

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 — годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

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

в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

6.3. Норматив финансирования на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования для малокомплектных общеобразовательных организаций устанавливается из расчета количества классов. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость в сельских малокомплектных общеобразовательных организациях вместо условной единицы «стоимость 1 ученико-часа» рекомендуется вводить условную единицу «стоимость 1 классо-часа».

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника «Заречная НОШ», филиала МБОУ «Линевская СОШ» Стоимость 1 классо-часа (руб./классо-час) рассчитывается по формуле:

ФОТаз х 34

Стк = ,

(в1 + в2 + вЗ + вк1 + вк2 + ...+ в5 + вб + вк (п)... + в11) х 52

где:

Стк - стоимость 1 классо-часа;

34 - количество недель в учебном году;

52 - количество недель в календарном году;

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

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе, преподаваемое без объединения учащихся в класс-комплект;

в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе, преподаваемое без объединения учащихся в класс-комплект;

вЗ - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе, преподаваемое без объединения учащихся в класс-комплект;

вк1, вк2 - годовое количество часов по учебному плану в классах- комплектах при объединении учащихся в классы-комплекты для изучения отдельных предметов;

в5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе, преподаваемое без вертикального объединения учащихся для изучения отдельных предметов;

вб - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе, преподаваемое без вертикального объединения учащихся для изучения отдельных предметов;

вк (п) - годовое количество часов по учебному плану при вертикальном объединении учащихся на второй ступени обучения для изучения отдельных предметов;

в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

6.4. 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.

7. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

Оу = (Стп х У х Чаз х Г х А х Псз х К х (1 + X Кс) + Днз) + Мл, 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.

1. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс в сельской малокомплектной общеобразовательной организации, формируется исходя из стоимости классо-часа, количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе, классе-комплекте с учетом повышающих коэффициентов, указанных в пункте 7.1.
2. Количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (Чаз) рассчитывается по формуле:

Чаз = (Нг : Н х 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.

1. 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 самостоятельно по результатам аттестации);

для имеющих первую категорию - 1,2;

для имеющих высшую категорию - 1,3 .

1. 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, название которых начинается

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

1. При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).
2. Повышающий коэффициент (Г) при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, устанавливается образовательной организацией расчетно с учетом количества обучающихся в группе.
3. 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);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся;

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

1. Коэффициенты специфики работы (Кс) устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением 1 к настоящим Методическим рекомендациям.
2. Размер доплаты за неаудиторную занятость (Днз) определяется общеобразовательной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты неаудиторной занятости.

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) может устанавливаться в абсолютной сумме (рублях) или рассчитываться исходя из стоимости ученико-часа с применением поправочных коэффициентов (при осуществлении внеурочной работы с обучающимися). Поправочные коэффициенты устанавливаются общеобразовательной организацией самостоятельно.

1. Образовательное учреждение самостоятельно устанавливает порядок расчета оклада педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому.

7.11. Образовательное учреждение самостоятельно устанавливает порядок расчета оклада педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому.

Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, определяется в соответствии со средней наполняемостью в школе .

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

7.13. При изменении численности обучающихся в течение учебного года (выбытие, прибытие учащихся, обучение учащегося на дому) размер оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, пересчитывается в соответствии с численностью обучающихся в классе.. Перерасчет размера оклада указанных работников, связанного с изменением численности обучающихся, производится с 1 числа следующего месяца.

8. 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;

от 5лет до 10 лет – 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет - 15 процентов.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг педагогическим работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом директора общеобразовательной организации и согласованным с профсоюзной организацией.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников для определения размеров стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в соответствии с приказом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 29.08.2013 № 3780 «Об утверждении положения об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников учреждений образования».

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда. Рекомендуется устанавливать показатели премирования.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются общеобразовательной организации самостоятельно.

1. 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 об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом директора организации и согласованным с профсоюзной организацией.

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда. Рекомендуется устанавливать показатели премирования.

1. 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 об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников общеобразовательной организации, утвержденным приказом директора указанной организации и согласованным с профсоюзной организацией.

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда. Рекомендуется устанавливать показатели премирования.

1. 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.
2. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников для определения размеров стимулирующих выплат устанавливаются локальными нормативными актами общеобразовательных организаций, коллективными договорами, соглашениями.
3. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

9. Расчет заработной платы руководителей общеобразовательных организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров

1. Заработная плата руководителей общеобразовательных организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
2. Должностной оклад руководителя общеобразовательной организации рассчитывается исходя из средней заработной платы

педагогических работников данного учреждения, осуществляющих учебный процесс, и в соответствии с группой по оплате труда руководителей общеобразовательных организаций по следующей формуле: Др = (ЗПпср х Кр х А х Псз) + Мл, где:

Др - должностной оклад руководителя общеобразовательной организации;

ЗПпср - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения, осуществляющих учебный процесс;

Кр - коэффициент кратности, установленный органом местного самоуправления в соответствии с объемными показателями;

А - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности устанавливается к должностному окладу руководителя в следующих размерах:

для руководителей, имеющих первую квалификационную категорию -1,1 (до истечения срока действия);

для руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию -1,15 (до истечения срока действия);

для руководителей, подтвердивших соответствие занимаемой должности - до 1,15. Размер устанавливается учредителем по результатам аттестации;

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

Мл - средства в однократном 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 нагрузки.

1. Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя общеобразовательной организации утверждается нормативным правовым актом органа местного самоуправления. Для примера рекомендуется использовать приказ Главного управления по образованию и молодежной политике Алтайского края от 29.12.2012 № 5429 «Об установлении Порядка исчисления заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного образовательного учреждения».
2. Объемные показатели деятельности общеобразовательных организаций устанавливаются в соответствии с положением о порядке отнесения муниципальных общеобразовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, утвержденным органом местного самоуправления.

Размеры коэффициентов по группам оплаты труда общеобразовательной организации рекомендуется устанавливать в зависимости от количества набранных баллов по объемным показателям в следующих размерах:

* 1. группа - от 1,3;
	2. группа - от 1,2
	3. группа - от 1,1;
	4. группа - от 1,0.

Диапазон в баллах по объемным показателям устанавливается учредителем.

1. Должностные оклады заместителей руководителей общеобразовательных организаций, главных бухгалтеров устанавливаются на 25 процентов ниже должностных окладов руководителей организаций без учета выплат руководителю общеобразовательной организации за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю общеобразовательной организации, почетного звания или отраслевой награды).

В должностные оклады заместителей руководителей общеобразовательных организаций, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленной действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории: 2 категория – 1,05, 1 категория – 1.1, высшая-1.15, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности (в размере до 1,15), ученой степени по профилю общеобразовательной организации, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей общеобразовательных организаций.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент с учетом почетного звания или отраслевой награды.

1. Выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания или отраслевой награды, а также выплаты компенсационного характера осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогического персонала общеобразовательной организации.
2. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей общеобразовательных организаций, главных бухгалтеров осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательных организаций.
3. В трудовом договоре с руководителем общеобразовательной организации могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

10. Заключительные положения

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 органом местного самоуправления.

В качестве примера рекомендуется использовать приказ Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 09.11.2012 г. № 4451 «Об утверждении рекомендуемых размеров (диапазонов) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, подведомственных Главному управлению образования и молодежной политики Алтайского края, по профессиональным квалификационным группам должностей работников» (в актуальной редакции).

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

1. 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.
2. 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).
3. 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.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ПРИЛОЖЕНИЕ 1**к Положению о формировании и расходовании фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников МБОУ «Линевская СОШ», », «Заречная НОШ», филиала МБОУ «Линевская СОШ» реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования |

КОЭФФИЦИЕНТЫ

специфики работы, применяемые при расчете окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели специфики работы | Коэффициенты специфики работы (Кс) |
| 1. | Работа в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности | 1,25 |
| 2. | Индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 1,2 |
| 3. | Повышающий коэффициент при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении | 2 |
| 4. | Повышающий коэффициент при наличии у педагога отраслевой награды: «Почетный работник РФ» и «Отличник народного просвещения» | до 1,05400рубл. По согласованию с профкомом школы |

Должностной оклад заместителей руководителей школы устанавливается в размере 75% от оклада руководителей

 **ПРИЛОЖЕНИЕ 2**

к Положению о формировании и расходовании фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников МБОУ «Линевская СОШ», «Заречная НОШ», филиала МБОУ «Линевская СОШ», реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования

Повышающие КОЭФФИЦИЕНТЫ за сложность

 и приоритетность предмета, применяемые при расчете окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Учебные предметы | Коэффициент сложности и приоритетности |
| 1. | Русский язык, математика , начальные классы | 1,1 |
| 2. | История, обществознание, биология, информатика, иностранный язык, химия, физика, география, литература, черчение, экономика, МХК, искусство, ОРКСЭ, этика | 1,05 |
| 3. | ИЗО, музыка, ОБЖ, физкультура, технология, сх/труд | 1 |

 **ПРИЛОЖЕНИЕ 3**

к Положению о формировании и расходовании фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников МБОУ «Линевская СОШ», «Заречная НОШ», филиала МБОУ «Линевская СОШ» ,реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования

ДОПЛАТЫ за неаудиторную занятость.

 Размеры надбавок и порядок их установления определяется в пределах средств, направленных на оплату труда и утверждаются профсоюзным комитетом и Советом школы.

 Целью определения оплаты за неаудиторную занятость является предоставление оплаты за работу, не входящую в аудиторную занятость, но необходимую для организации учебно-воспитательного процесса в ОУ и повышающую качество образования и воспитания учеников школы.

 1. Выплаты за неаудиторную занятость работникам МБОУ «Линевская СОШ» осуществлять ежемесячно, применяя коэффициент, согласно нагрузки::

* Ежемесячно учителю-предметнику за проверку тетрадей (от аудиторной нагрузки):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Учебные предметы | коэффициент |
| 1. | Математика, русский язык и литература | 1.15 |
| 2. |  Начальные классы, элективные курсы по русскому языку и математике | 1,1 |
| 3. | История, ИЗО, информатика, искусство, музыка, география, биология, химия, физика, иностранный язык, окружающий мир, обществознание | 1,05 |

* Ежемесячно за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (при аттестации рабочих мест) – до 1,12
* Ежемесячно за выполнение обязанностей лаборанта – до 1.2
* Ежемесячно надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы) молодым специалистам устанавливаются –

 - в течение первого года работы – 40 %

 - в течение второго года работы – 30%

 - в течение третьего года работы – 20%

2. Выплаты за неаудиторную занятость осуществлять ежемесячно в денежном выражении

* Ежемесячно за ведение классного руководства – 700 рубл.,
* Ежемесячно за заведование учебными кабинетами – 300 руб ; учебными мастерскими – 600
* Ежемесячно за руководство РМО, ШМО – 400 руб
* Ежеквартально за ведение протоколов педсоветов, собраний, заседаний – 300 руб.
* Ежемесячно за внеклассную работу по предмету (предметная неделя, выставки, выступления, соревнования) – согласно приказа
* Ежемесячно в период с апрель по октябрь за заведование пришкольным участком – 1300 руб
* Ежемесячно за работу в качестве внештатного инспектора по охране прав детства – 500 руб.
* Ежемесячно за работу с ПК – 260 руб за каждый работающий компьютер
* Ежемесячно за работу с Интернетом и техническое обслуживание сайта – 1570 руб
* Ежемесячно согласно приказа за дополнительные занятия со слабоуспевающими, одаренными учащимися, подготовку к ЕГЭ, курсы по выбору, кружковую работу – стоимость 1 ученико-часа с учетом сложности и приоритетности предмета
* Ежемесячно за психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов - не более 250 рублей за 1 занятие согласно приказа
* Ежемесячно за осуществление с детьми поездок, походов, экскурсий – 200 руб согласно приказа
* Ежемесячно за обслуживание спортсооружения - 200 руб. согласно приказа
* Ежеквартально за работу с Пенсионным фондом – 500 руб согласно приказа
* Ежемесячно за сопровождение детей при подвозе на занятия – 1500 руб
* Ежемесячно за проведение предрейсового и послерейсового технического осмотра школьного автобуса – 1050 руб.
* Ежемесячно согласно приказа за кружковую работу за конкретно отведенные часы
* Ежемесячно за работу в группе продленного дня (0,5 ставки) – 2890 руб
* Ежемесячно за выполнение обязанностей библиотекаря(0,5 ставки от 11 раряда) – 2674руб
* Ежемесячно за выполнение обязанностей вожатой – 4335 руб.

3. Выплаты за неаудиторную занятость работникам «Заречная НОШ», филиала МБОУ «Линевская СОШ» осуществлять ежемесячно в денежном выражении:

* Оплата за проверку тетрадей

|  |  |
| --- | --- |
| Начальные классы | 300 руб |
| Иностранный язык | 200 руб. |

* За классное руководство – 500 руб. за классо-комплект
* За заведование учебными кабинетами – 300 руб.
* За руководство филиалом - 20% ставки директора ОУ
* За работу главного бухгалтера – 25% ставки от зар. платы главного бухгалтера МБОУ «Линевская СОШ»
* Педагогу-психологу за работу в филиале – 30% от должностного оклада.

3. Порядок и установление выплат.

3.1 Перечень, размер, распределение и порядок выплат за неаудиторную занятость принимается с учетом мнения профсоюзного комитета и утверждаются приказом директора.

3.2 Доплаты могут быть сняты в течение учебного года, если работник либо не выполняет данную работу, либо выполняет не в полном объеме.

 **ПРИЛОЖЕНИЕ 4**

к Положению о формировании и расходовании фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников МБОУ «Линевская СОШ», «Заречная НОШ», филиала МБОУ «Линевская СОШ» реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования

 Доплаты и надбавки к должностному окладу, носящие компенсационный характер

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п |  Показатели специфики работы |  % |
| 1 | За работу в ночное время |  35 |
| 2 | За вредные условия труда |  12 |