



Изменение в положение об оплате труда муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения основной общеобразовательной школы № 43 г. Сочи

I. Общие положения

Настоящее изменение в положение об оплате труда муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения основной общеобразовательной школы № 43 г. Сочи (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- 1.1. Положение определяет:
 - порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации за счет средств федерального,

муниципального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

- размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;

- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников общеобразовательной организации, в том числе руководителя его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

1.3. Система оплаты труда работников МОУ ООШ №43 формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

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

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- перечня видов выплат компенсационного характера

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, базовый оклад (базовый должностной оклад) работника, полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда за месяц.

1.5. Положение об оплате труда МОБУ ООШ №56 устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом общеобразовательной организации.

2. Основные понятия

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Приложение 1).

Заработка плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты

и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная ставка (ставка заработной платы) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего общественно-государственное управление общеобразовательной организацией.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммарном и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам общеобразовательной организации с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда общеобразовательной организации.

3. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным нормативом подушевого финансирования, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых общеобразовательной организацией, а также эффективности их реализации, количества обучающихся и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации (для бюджетных и автономных организаций) или в бюджетной смете (для казенных организаций).

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\Phi OT = \frac{S \times Ks \times (1 - Уч.p.)}{B} , \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

S – сумма субвенции (субсидии) для возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным (муниципальным) заданием государственных (муниципальных) услуг (выполнением работ);

Ks – коэффициент увеличения субвенции (субсидии) при достижении показателей качества реализации образовательных программ (предоставления услуг), закреплённых в государственном (муниципальном) задании. Данный коэффициент может быть применён при организации региональной системы рейтингования общеобразовательных организаций, для организаций, имеющих лучшие показатели при рейтинговании (количество организаций, по отношению к которым может быть применён данный коэффициент, устанавливается приказом Департамента). Для остальных общеобразовательных организаций $Ks = 1$.

Уч.р – доля учебных расходов в нормативе финансового обеспечения реализации образовательных программ;

В - коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, на случай временной нетрудоспособности, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации состоит из базовой части ($\text{ФОТ}_б$) и стимулирующей части ($\text{ФОТ}_{ст}$).

$$\text{ФОТ}_{oo} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ}_{oo} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш – стимулирующая доля ФОТ_{oo} .

Рекомендуются следующие значения стимулирующей доли ФОТ_{oo} ¹:

- на 1 сентября 2013 не менее 15%;
- на 1 сентября 2014 не менее 20%;
- на 1 сентября 2015 не менее 30%.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель общеобразовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (учителя, преподаватели, мастера производственного обучения, воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.), учебно-вспомогательного (библиотекарь, делопроизводитель, экономист) и младшего обслуживающего (уборщики,

¹ В случае, если на момент принятия локального акта общеобразовательной организацией доля стимулирующей части фонда оплаты была больше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

дворники, водители и др.) персонала общеобразовательной организации и складывается из:

$$\mathbf{ФОТ}_б = \mathbf{ФОТ}_{ауп} + \mathbf{ФОТ}_{пп} + \mathbf{ФОТ}_{увп} + \mathbf{ФОТ}_{моп}, \text{ где:}$$

ФОТ_{ауп} – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} – фонд оплаты труда для педагогического персонала (учителя и другие педагогические работники);

ФОТ_{увп} – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Особенность формирования базовой части фонда оплаты труда учителей.

Базовая часть фонда оплаты труда учителей формируется из:

$$\mathbf{ФОТ}_y = \mathbf{ФОТ}_{а_з} + \mathbf{ФОТ}_{наз} + \mathbf{В}_{кх}, \text{ где:}$$

ФОТ_{а_з} – фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

ФОТ_{наз} – фонд оплаты труда за неаудиторную занятость;

В_{кх} – выплаты компенсационного характера.

Рекомендуемые доли **ФОТ_{а_з}** – не более 90%, **ФОТ_{наз}** – не менее 10%.

Конкретное соотношение между **ФОТ_{а_з}** и **ФОТ_{наз}** учителей определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

4.4. Руководитель на основе рекомендаций (Приложение 1) формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательной организации в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

1). Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер) не может превышать:

- 14% на 1 сентября 2013 года;
- 13% на 1 сентября 2014 года;
- 12% на 1 сентября 2015 года².

² В случае, если на момент принятия локального акта образовательной организацией доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала будет меньше, чем указано в настоящем

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% при наличии как минимум одного из следующих условий:

- наличие дополнительного финансирования из внебюджетных источников, в том числе от приносящей доход деятельности;
- общеобразовательная организация, имеет статус региональной или федеральной инновационной площадки (при условии увеличения доли фонда стимулирующих выплат);
- общеобразовательная организация работает в двухсменном режиме.

2). Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна быть³:

- на 1 сентября 2013 не менее 65%;
- на 1 сентября 2014 не менее 68%;
- на 1 сентября 2015 не менее 70%.

4.5. Оплата труда работников общеобразовательной организации производится на основании трудовых договоров между руководителем организации и работниками.

5. Расчет заработной платы работников

5.1. Месячная заработка плата работников общеобразовательной организации определяется по следующей формуле:

$$Зп = Од + К + С + В_{cx}, \text{ где:}$$

Зп – месячная заработка плата;

Од – оклад (должностной оклад);

Положении, то фиксируется достигнутое значение.

³ В случае, если на момент принятия локального акта образовательной организацией доля фонда оплаты труда педагогических работников будет больше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты;

B_{cx} – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$Oд = B \times K_c \times K_u, \text{ где:}$$

B – оклад по ПКГ (Приложение 2);

K_c – коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательной организации (город - 1, село - 1,25)⁴;

K_u – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и коэффициент постоянных повышающих надбавок. Остальные части заработной платы выплачиваются в пределах утверждённого фонда оплаты труда, в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством.

Таблица 1

Рекомендуемые размеры постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_u	Примечания
1.	Всем работникам при наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях:
1.3.	- вторая квалификационная категория	1.1 ⁵	- длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту.

⁴ Применяется только в отношении педагогических работников.

⁵ Сохраняется в течение срока, на который категория была присвоена с соответствии с п.2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209, в случае аттестации педагогического работника на соответствие занимаемой должности коэффициент не применяется.

			После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.
2.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		
2.1.	- от 3 до 5 лет	1.02	
2.2.	- от 5 до 10 лет	1.03	
2.3.	- от 10 до 15 лет	1.05	
2.4.	- свыше 15 лет	1.07	<p>Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.</p> <p>В стаж непрерывной работы включается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях.
3.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степень и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный ...», «Заслуженный ...»);	1.2	
3.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		<p>Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в образовательных организациях со дня заключения трудового договора.</p> <p>Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательной организации в качестве специалистов, выплаты</p>
4.1.	- с образовательной организацией, расположенной в сельской местности;	1.25	
4.2.	- с образовательной организацией, расположенной в сельской местности (при	1.3	

	наличии диплома с отличием);		устанавливаются на пять лет с даты окончания профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования.
5.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому или дистанционное обучение больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения).	1.2	
6.	Специалистам психолого-педагогических комиссий, логопедических пунктов	1.2	

5.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n) - (n - 1)$$

5.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

5.4. Особенности расчета заработной платы учителей в общеобразовательной организации.

Размер оклада (должностного оклада) учителей определяется по следующей формуле:

$$Oд = O_{аз} + O_{наз}, \text{ где:}$$

Од – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

O_{аз} – оплата за аудиторную занятость;

O_{наз} – оплата за неаудиторную занятость.

Методика расчета заработной платы учителей, предлагается в двух вариантах в соответствии с пунктами 5.4.1. и 5.4.2 данного Положения.

Выбор методики общеобразовательной организацией, определяется решением трудового коллектива, оформленным в установленном законодательством порядке.

5.4.1. Расчёт заработной платы учителей на основе окладов по ПКГ.

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

$$O_{az} = \frac{B \times K_c \times K_n \times \Phi_n}{H_{nc}} \times K_{np} \times K, \text{ где:}$$

B – оклад по ПКГ (Приложение 1);

K_c – коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательной организации (город - 1, село - 1,25);

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

Φ_n - фактическая учебная нагрузка в неделю;

H_{nc} - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (18ч. – учителям 1-11 классов);

K_{np} - коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам, устанавливается следующим образом (Таблица 2):

Таблица 2.

№ п/п	Сумма баллов	Значение коэффициента
1.	Если сумма баллов особенности предмета больше 3	1,15
2.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 3, но больше 2	1,10
3.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 2, но больше 1	1,05
4.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 1	1,00

K_{np} вычисляется исходя из суммы баллов особенности предмета (Таблица 3).

Таблица 3.

Расчёт коэффициента за особенность предмета (K_{np})

№ п/п	Предметы	Показатели	Сум ма	Знач ение
----------	----------	------------	-----------	--------------

		ОГЭ	Подготовка	Лабораторные	Условия	Тетради	ТБ	
1.	Начальная школа		1			2		3 1,1
2.	Русский язык	2	1			2		5 1,15
3.	Литература	1	1			1		3 1,1
4.	Иностранный язык	1	1			1		3 1,1
5.	Математика	2	0,5			2		4,5 1,15
6.	История, обществознание, экономика, право	1	1			1		3 1,1
7.	Естествознание		0,5	1				1,5 1,05
8.	География	1	0,5			1		2,5 1,1
9.	Физика	1	0,5	1		1		3,5 1,15
10.	Химия	1	0,5	1	1		1	4,5 1,15
11.	Биология	1	0,5	1				2,5 1,1
12.	Информатика и ИКТ	1	1		1		1	4 1,15
13.	Изобразительное искусство, МХК		0,5					0 1
14.	Черчение		0,5			1		1,5 1,05
15.	Технология, трудовое обучение		0,5				1	1,5 1,05
16.	Физическая культура		0,5				1	1,5 1,05
17.	Музыка		0,5					0,5 1
18.	ОБЖ		0,5					0,5 1

где показатели особенности предметов могут иметь следующие значения:

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

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

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

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

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

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

С учетом специфики основной образовательной программы МОБУ ООШ №56 в расчёт коэффициента особенности предмета могут быть введены как другие учебные предметы (курсы, учебные модули), так и дополнительные показатели (проведение учителем консультаций, дополнительных занятий с обучающимися, реализация проектов и др).

Числовые значения показателей особенностей предметов в общеобразовательной организации устанавливаются самостоятельно руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета или другого представительного органа общеобразовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями.

Размер оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя рассчитывается по каждому предмету и ступени отдельно, полученные значения суммируются.

5.4.2. Расчет заработной платы учителей на основе стоимости 1 ученико-часа.

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

$$O_{az} = O_{ch} + O_{sp}, \text{ где}$$

O_{ch} - оплата за часы педагогической нагрузку;

O_{sp} - специальная заработка плата, учитывающая деление класса на группы и объединение классов-комплектов.

Расчет заработной платы за часы педагогической нагрузки по общеобразовательной организации осуществляется по формуле:

$$O_{ch} = C_{ch} \times H \times Yn \times K_{np} \times K_{ch} \times K, \text{ где}$$

C_{ch} - стоимость 1 ученико-часа (бюджетной образовательной услуги), включающей 1 час учебной работы с 1 обучающимся.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждой образовательной организацией самостоятельно, в пределах (ФОТАз) по формуле:

$$C_{ch} = \frac{(\Phi OZ_{az} \times 34) / K_{np,sp} / K_{ch}}{(a_1 \times b_1 + a_2 \times b_2 + a_3 \times b_3 + \dots + a_{10} \times b_{10} + a_{11} \times b_{11}) \times 52} \quad \text{где:}$$

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТАз - фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

K_{нр.ср.} – средний коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам (1,1);

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

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 с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в первом классе;

v₂ - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали во втором классе;

v₃ - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в третьем классе;

v₁₁ - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в одиннадцатом классе;

Н - количество учащихся по предмету в каждом классе;

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

Кпр - повышающий коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам (таблица 3)

K_и – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

K - индивидуальный коэффициент для общеобразовательной организации, который рассчитывается по формуле

$$K = \frac{\Phi OT_{az}}{\Phi OT_{az\phi}}, \text{ где:}$$

ΦOT_{az} – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда общеобразовательной организации;

$\Phi OT_{az\phi}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость фактически сложившийся при расчете заработной платы учителей.

Индивидуальный коэффициент (К) не может быть менее 1, в случае если при расчете значение (К) меньше 1, то применяется (К) = 1.

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

$$O_{cp} = O_q \times (K_{gr} \times K_k), \text{ где}$$

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

K_k - коэффициент, учитывающий число параллелей, объединяемых классов-комплектов или групп для проведения занятий (начальные классы, физическая культура, технология, изо, музыка и т.д.) (Таблица 8):

Таблица 8.

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

Методика расчета оплаты за неаудиторную занятость учителей предлагается в двух вариантах. Выбор методики общеобразовательной организацией определяется решением трудового коллектива, оформленным в установленном законодательством порядке.

Вариант 1.

Расчет оплаты за неаудиторную занятость общеобразовательной организации от стоимости 1 ученико-часа (Сч) производится в соответствии с расчетом стоимости ученико-часа для определения оклада (должностного оклада) учителя.

Оплата за неаудиторную занятость ($O_{наз}$) при использовании стоимости ученико-часа определяется по следующей формуле:

$$O_{наз} = C_{ч} \times H \times Yn_{наз}, \text{ где:}$$

H – количество обучающихся;

Уп_{наз} – количество часов неаудиторной занятости.

Вариант 2.

Расчет оплаты за неаудиторную занятость от средней стоимости 1 часа учебной работы с классом.

Средняя стоимость 1 часа учебной работы с классом ($C_{кл-час}$) определяется по формуле:

$$C_{кл-час} = \frac{\Phi OT_{аз}}{Yn}, \text{ где:}$$

ФОТ_{аз} - фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

Уп – фактический объём часов по учебному плану организации (с учетом деления на группы и объединения классов).

Оплата за неаудиторную занятость ($O_{наз}$) при использовании средней стоимости 1 часа учебной работы с классом, сложившаяся в общеобразовательной организации, определяется по следующей формуле:

$$O_{наз} = C_{кл-час} \times Yn_{наз}, \text{ где:}$$

Уп_{наз} – количество часов неаудиторной занятости.

Учитывая требования к структуре образовательной программы, определенные федеральными государственными образовательными стандартами, в структуре базовой части оплаты труда педагогических работников возможен учет видов деятельности (Таблица 4), подлежащих локальному нормированию и определению стоимости в общеобразовательной организации.

Таблица 4.

**Примерные виды неаудиторной деятельности в условиях реализации
ФГОС общего образования**

№ п/п	Название	Единица измерения, (час) количество затраченного времени	Аннотация
1.	Экскурсия	1–3	Посещение детьми объектов культуры, предприятий и т.д.
2.	Конкурс Олимпиада Турнир Соревнование	2–4	Создание конкурентной среды для предъявления каких-либо конкретных результатов
3.	Семинар Конференция	1–2	Среда позиционного обсуждения темы; представление результатов учебно-исследовательских проектов
4.	Индивидуальные занятия	1	Индивидуальная работа с учеником
5.	Консультация	1	Учащийся формулирует вопросы самостоятельно
6.	Он-лайн занятия	1	Совокупность технических и организационных мер, направленных на обеспечение двусторонней аудио- и видеосвязи между двумя удаленными объектами.
7.	Постановка. Репетиция. Выступление	1 - 6	Подготовка коллективного публичного выступления
8.	Исследовательская практика	1 - 6	Выполнение практической части исследовательской работы в специализированных лабораториях или в полевых условиях
9.	Летняя школа	12–24	
10.	Проект	2 – 8	Организация деятельности учащегося на создание материализованного продукта.
11.	И другие виды деятельности, отражающие образовательную программу общеобразовательной организации.		

6. Расчет заработной платы руководителей

6.1. Заработка плата руководителя формируется из оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск) и рассчитывается по следующей формуле:

$$Зп_p = Од_p + С_p + Мп_p, \text{ где:}$$

Зп_p – заработка плата руководителя;

Од_p – оклад (должностной оклад) руководителя;

C_р – стимулирующие выплаты руководителя;

M_{п_о} – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя формируется на основе средней заработной платы работников, сложившейся в общеобразовательной организации за год, предшествующий расчётному, и надбавок:

- за группу оплаты труда по объемным показателям;
- по итогам аттестации;
- за наличие государственных и отраслевых наград, почетных званий, ученой степени и ученого звания.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя общеобразовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий, указанных в п 4.4. настоящего Положения.

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$$Oд_p = CЗп_{оо} \times K_{гот} \times K_{зв} + K_{кв}, \text{ где:}$$

Oд_р - оклад руководителя;

CЗп_{оо} – средняя заработка платы работников, сложившаяся в общеобразовательной организации за год, предшествующий расчётному;

K_{гот} – коэффициент за группу оплаты труда;

K_{зв} – коэффициент за государственные награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание;

K_{кв} – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации, утверждаемой приказом учредителя общеобразовательной организации.

Средняя заработка платы работников определяется путем деления среднегодового фонда оплаты труда (суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера, без учета выплат компенсационного и социального характера, выходного пособия и окончательного расчета) работников общеобразовательной организации за исключением фонда оплаты труда административно-управленческого

персонала (руководитель, заместители и гл. бухгалтер) на штатную численность работников, за исключением штатной численности административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и гл.бухгалтер).

Расчет средней заработной платы работников общеобразовательной организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение общеобразовательных организаций к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности общеобразовательных организаций, характеризующих масштаб руководства: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией (Приложение 3).

Положение о порядке отнесения общеобразовательных организаций к группам по оплате труда руководителей утверждается учредителем.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей.

Группа по оплате труда для вновь открываемых общеобразовательных организаций устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, не более чем на 2 года.

Рекомендуются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1 группа – $K_{\text{гот}} = 3,0$;

2 группа – $K_{\text{гот}} = 2,5$;

3 группа – $K_{\text{гот}} = 2,0$;

4 группа – $K_{\text{гот}} = 1,5$.

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителя может быть уменьшен или увеличен в зависимости от объёма фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, рассчитанного в соответствии с п 4.4. настоящего положения.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителей образовательных организаций, главных бухгалтеров устанавливаются – на 10% - 50% ниже должностных окладов руководителей (без учета выплат за государственные и отраслевые награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание, а также повышающей надбавки по итогам аттестации).

Сумма повышающей надбавки по итогам аттестации утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации, но не более суммы повышающей надбавки руководителю.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

6.6. В трудовом договоре с руководителем общеобразовательной организации могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от внебюджетной деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

7. Выплаты компенсационного характера

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

7.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты за работу с вредными и тяжелыми условиями работы – не менее **4 % от** оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя, должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие в общественной работе, ведение музейной работы), устанавливаются самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда.

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

K = B x K_p, где:

K – компенсационные выплаты;

B – оклад по ПКГ;

K_p – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 5).

Таблица 5

Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат.

№ п/п	Виды работ	Значение K_p
1.	Классное руководство (кроме вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета):	0,10
2.	Заведование вечерним, заочным отделением	0,15
3.	Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
4.	Заведование учебными мастерскими	0,10
5.	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,15
6.	Руководство музеем	0,10
7.	Руководство методическим объединением, кафедрой	0,10

8.	Руководство научным обществом обучающихся	0,10
9.	Другие	

Коэффициент компенсационных выплат может быть увеличен в пределах фонда оплаты труда в общеобразовательной организации.

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

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

8. Стимулирующие выплаты

8.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам общеобразовательной организации в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе единых региональных критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в общеобразовательной организации, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечивают объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Критерии и показатели могут быть дополнены как на уровне учредителей общеобразовательных организаций, так и на уровне самих организаций.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение 6⁶) являются неотъемлемой частью

⁶ В данном приложении указаны критерии стимулирования для педагогических работников,

данного положения.

Руководитель МОБУ ООШ №56 обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовому договорам, где должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев и показателей и условия их выплаты.

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

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

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

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

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;
- при нарушении правил ведения документации, подтверждённом результатами проведённого служебного расследования (проверки).

8.3. Руководитель общеобразовательной организации с учетом мнения профсоюзной организации представляет в орган общественно-государственного управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом общественно-государственного управления общеобразовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

9. Выплаты социального характера

9.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты к юбилейным датам. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии) и внебюджетных источников.

9.2. Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников и не должна превышать должностного оклада.

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения профсоюзного комитета и органа общественно-государственного управления общеобразовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями.

10. Другие вопросы оплаты труда работников

В МОБУ ООШ №56 г.Сочи предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям общеобразовательной организации в соответствии с её уставом.

Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заработка плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

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

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

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

Положением об оплате труда работников общеобразовательной организации может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

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

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

