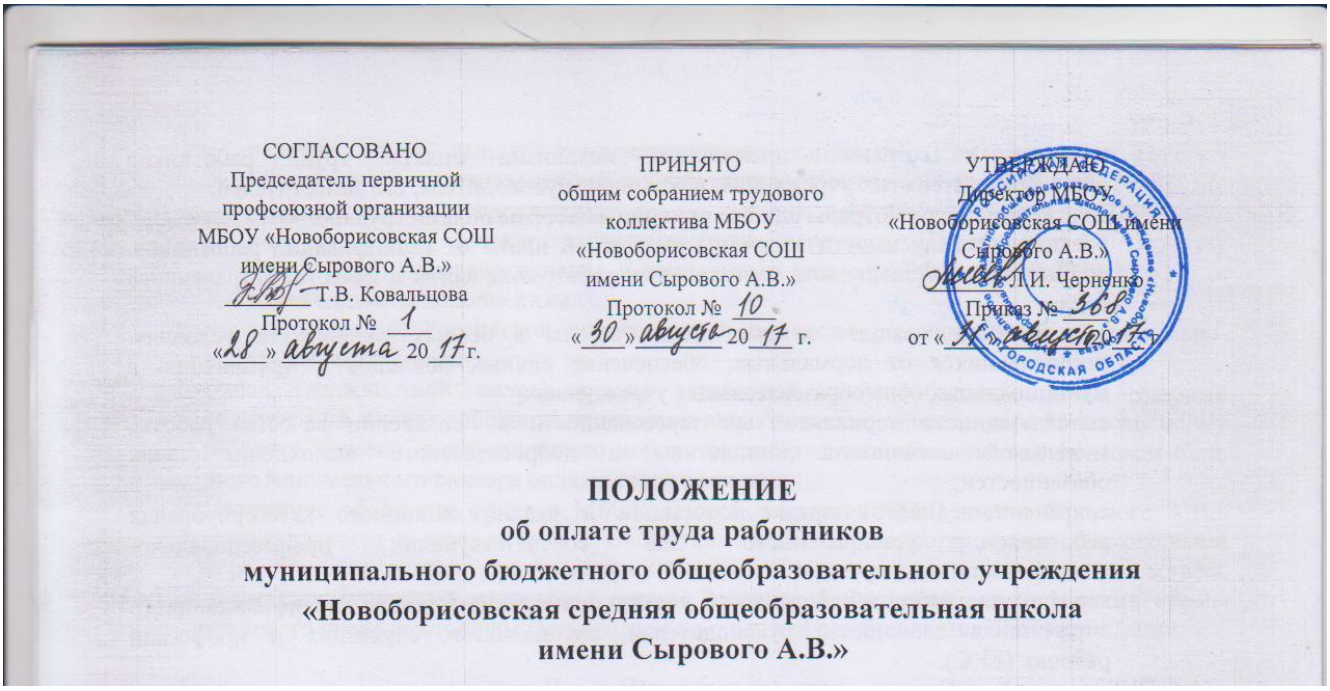

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.»
_____ Т.В. Ковальцова
Протокол № 1
«28» августа 2017 г.

ПРИНЯТО
общим собранием трудового коллектива МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.»
Протокол № 10
«30» августа 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.»
_____ Л.И. Черненко
Приказ № 368
от «31» августа 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Новоборисовская средняя общеобразовательная школа
имени Сырового А.В.»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «Новоборисовская средняя общеобразовательная школа имени Сырового А.В.» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, указами Президента РФ от 7.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1.06.2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» (далее – Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р, Постановлением Правительства Белгородской области от 30.11.2006 г. № 236-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального, общего и среднего образования» (с изменениями и дополнениями), постановлением администрации Борисовского района «О методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений Борисовского района», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ «Новоборисовская средняя общеобразовательная школа имени Сырового А.В.» (далее – Школа).

1.3. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников Школы за счёт средств областного бюджета и иных источников, не запрещённых законодательством РФ;
- 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 общеобразовательных учреждений, в том числе руководителя, его заместителей.

В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности и интенсивности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в муниципальных общеобразовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

1.4. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования – на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями);
- для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих – на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих – на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.5. Система оплаты труда работников общеобразовательных учреждений 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 3 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 (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822) (с изменениями и дополнениями);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818) (с изменениями и дополнениями);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.6. 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.

1.7. Положение об оплате труда в МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» 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 общеобразовательном учреждении.

II. Основные понятия

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

Заработная 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, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты 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 общеобразовательным учреждением.

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 общеобразовательных учреждений с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.».

Выплаты социального характера – это денежные компенсации, которые выплачиваются работникам в дополнение к заработной плате в соответствии с условиями определенными настоящим положением.

III. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Формирование фонда оплаты труда МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» осуществляется в пределах объема средств МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 года № 160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ» (с изменениями и дополнениями), количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемым на адаптационный период, и отражается в смете общеобразовательной организации.

Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ = N х К х Д х У,

где:

N – норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

К – поправочный коэффициент для ОО, устанавливаемый нормативным правовым актом правительства области на переходный период;

Д – доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного общеобразовательного стандарта, определяемая общеобразовательным организациям самостоятельно с учетом ограничений, установленных нормативными правовыми актами Белгородской области и органов местного самоуправления;

У – количество учащихся в общеобразовательной организации.

IV. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций

4.1. Администрация Борисовского района (учредитель Школы) формирует централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций по следующей формуле:

ФОТцст = ФОТ х ц, где:

ФОТцст – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

ц – централизуемая доля ФОТ.

Рекомендуемый размер централизуемой доли – до 5 процентов от ФОТ муниципальных общеобразовательных организаций (Размер устанавливается органом местного самоуправления).

4.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций осуществляется органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образованием (далее – Совет), в соответствии с нормативным правовым актом администрации Борисовского района.

Стимулирующие выплаты руководителям делятся на две группы:

- стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса;
- стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград:
  - за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель»;
- за отраслевые награды: «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации».

В случае если Директор одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат.

Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности в пределах фонда стимулирования.

Состав Совета и его полномочия формируются и утверждаются постановлением главы администрации Борисовского района.

В состав Совета могут входить консультанты по вопросам образования, представители ассоциации попечителей, представители средств массовой информации, территориальной профсоюзной организации работников народного образования; профессиональных объединений работодателей, родителей и других общественных организаций и учреждений здравоохранения.

Начальник управления образования администрации Борисовского района представляет в Совет аналитическую информацию о показателях деятельности общеобразовательных организаций, являющихся основанием для премирования руководителей общеобразовательных организаций.

Руководители общеобразовательных организаций имеют право присутствовать на заседании Совета и давать необходимые пояснения.

Совет принимает решение о премировании руководителей в установленном порядке открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее
двух третей присутствующих членов. Решение Совета оформляется протоколом.

На основании протокола Совета управления образования администрации Борисовского района приказ о премировании руководителя общеобразовательной организации.

V. Распределение фонда оплаты труда

5.1. МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательной организации, долю:
- на материально-техническое обеспечение и оснащение общеобразовательного процесса, в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;
- на заработную плату работников общеобразовательной организации, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам (ФОТоу).

5.2. Фонд оплаты труда МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

ФОТоу = ФОТб + ФОТст

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст = ФОТоу х ш, где

ш – стимулирующая доля ФОТоу.

Рекомендуемый диапазон **ш** – от 20 до 40 процентов. Значение **ш** определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

5.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (Директор ОО, Директор структурного подразделения, заместители руководителя и др.); педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, преподаватели); учебно-вспомогательного персонала (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.) и младшего обслуживающего (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) персонала МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» и складывается из:

ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТувп + ФОТмоп, где:

ФОТауп – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп – фонд оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

ФОТувп – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

5.4. Директор МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

ФОТпп = ФОТб х пп, где

пп – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

(Рекомендуемое оптимальное значение **пп** - 70 процентов. Значение или диапазон пп определяется самостоятельно общеобразовательной организацией).

5.5. Оплата труда работников МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

VI. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги

6.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

ФОТпп = ФОТо + ФОТс

Объем специальной части определяется по формуле:

ФОТс = ФОТпп х с, где

с – доля специальной части ФОТпп.

Рекомендуемое значение **с** – до 30 процентов. Значение с устанавливается МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» самостоятельно.

6.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной общеобразовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики общеобразовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога).

6.3. 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 педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо), состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз), включающего в себя (ФОТнз) – фонд оплаты за неаудиторную занятость педагогических работников и **Двн** – дополнительный фонд оплаты за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта:

ФОТо = ФОТаз + ФОТнз (ФОТнз + Двн).

Рекомендуемое значение ФОТнз – до 20 процентов. В связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта рекомендовано установить значение фонда оплаты неаудиторной занятости всего до 20 процентов, в том числе до 5 процентов на оплату дополнительных часов, на реализацию ФГОС.

Соотношение и порядок распределения ФОТнз могут определяться самой общеобразовательной организацией исходя из специфики ее образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа» как основа
расчета бюджетной образовательной услуги.

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной 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 по определенной в данной Методике формуле в пределах объема вышеуказанной составляющей фонда оплаты труда.

6.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

ФОТ аз х 34

Стп = (а1 х в1 + а2 х в2 + а3 х в3 +...+ а10 х в10 + а11 х в11) х 52,

где:

Стп – стоимость бюджетной образовательной услуги;

52 – количество недель в календарном году;

34 – количество недель в учебном году;

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

а1 – количество обучающихся в первых классах;

а2 – количество обучающихся во вторых классах;

а3 – количество обучающихся в третьих классах;

а11 – 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;

в3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

в11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе. В расчет берется количество обучающихся в каждом классе параллели (с учетом обучающихся по предметам, предусматривающим деление класса на подгруппы).

Учащиеся совмещенных классов берутся в расчет как класс-комплект.

Годовым количеством часов по учебному плану считается произведение количества недельных предметных часов на количество учебных недель.

Рекомендуется определять максимальный объем недельной учебной нагрузки для совмещенных начальных классов 30 часов при объединении двух классов и 35 часов при объединении трех и четырех классов в один класс-комплект.

6.5. Учебный план разрабатывается МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования и регионального компонента, установленного законом Белгородской области.

6.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами Белгородской области (рекомендуемая доля – до 10 процентов ФОТпп);
- повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» и за квалификационную категорию педагога) (рекомендуемая доля – 15 процентов ФОТпп);
- гарантированная доплата (в процентах от утвержденного для расчета гарантированных надбавок базового должностного оклада) молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников, на период первого года трудовой деятельности (рекомендуемая доля – до 5 процентов ФОТпп и в пределах установленного фонда специальной части).

6.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) может определяться на основании следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей;
- формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов;
- обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;
- большая информативная емкость предмета;
- постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география);
- необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

VII. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

О = Стп х У х П х А х (1 + (К1 + К2 + К3 + К4 + К5 + К6 + К7)) + Днз (Днз +Двн),

где:

О – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

У – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

П – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога:

1,05 – для педагогических работников, не имеющих квалификационную категорию;

1,10 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

К1, **К2**, **К3** – доплаты за сложность предмета, учитывающие дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; техника безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география)); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования; включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета:

1-я группа сложности:

К1 = 0,15 (русский язык и литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы, предметы с углубленным изучением в основной школе);

2-я группа сложности:

К2 = 0,1 (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, астрономия, химия, 2-4 классы начальной школы, православная культура, физическое воспитание);

3-я группа сложности:

К3 = 0,05 (право, экономика, технология);

К4 = 0,20 – за работу в коррекционных классах, за проведение предметов на расширенном (профильном) и углубленном уровнях на третьей ступени (кроме тех классов, которые делятся на группы);

К5 = до 1 (100 процентов) – за деление классов на группы (при проведении занятий по иностранному языку в начальной, основной и старшей школе, технологии на второй и третей ступенях общего образования, по информатике и информационно коммуникационным технологиям в основной школе и старшей, по физической культуре в старшей школе, по физике и химии во время практических занятий, при организации профильного обучения на старшей ступени на основе индивидуальных учебных планов, если наполняемость класса составляет 25 человек в городской местности, в сельской – не менее 20 человек).

При неполной наполняемости классов коэффициент применяется пропорционально.
Для предметов: музыка, ОБЖ, изобразительное искусство, МХК и других – коэффициент К = 0;
К6 = 0,5 (50 процентов) – за интегрированные классы;
К7 = 0,4 (40 процентов) – педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, зависит от стоимости бюджетной образовательной услуги, количества обучающихся по предмету в каждом классе, количества часов по учебному плану в каждом классе, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, коэффициентов К1, К2, К3, К4, К5, К6, К7:

Базовый оклад = Стп х У х П х А х (1 + (К1 + К2 + К3 + К4 + К5 + К6 + К7)).

Днз – доплата за неаудиторную занятость педагогических работников.

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) производится за следующие виды деятельности: дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими школьниками, дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, организация внеклассных мероприятий по предмету и плану школы, осуществление функций классного руководителя по организации и проведению классных часов и родительских собраний, оформление личных дел учащихся и классного журнала, участие в педагогических советах, методических совещаниях, семинарах, руководство методическим объединением, творческой группой и др.

Директор МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с отстающими или одаренными обучающимися, организационно-педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от потребностей общеобразовательного учреждения и в рамках установленного фонда, что находит отражение в приказе по общеобразовательной организации, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя. Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада учителя с учетом коэффициентов А, К1, К2, К3, К4, К5, К6, К7 (для расчета применять 4 часа неаудиторной занятости за 15 процентов).

Двн – дополнительная оплата за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех 1-х классов, всех 2-х классов муниципальных общеобразовательных учреждений, всех 3-х классов муниципальных общеобразовательных организаций, всех 4-х классов муниципальных общеобразовательных организаций, в порядке апробации для 5-х классов, 6-х классов, 7-х классов, готовых участвовать в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования с 1 сентября 2014 года, исчисляется в соответствии с рассчитанной стоимостью образовательной услуги за аудиторные часы:

Двн = Стп х Ук х А х Ч (в месяц), где:

Двн – дополнительная оплата за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности;
Стп – стоимость педагогической услуги;
Ук – количество учащихся в классе;
А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию
педагогического работника, осуществляющего внеурочную деятельность:
1,05 – для педагогических работников, не имеющих квалификационную категорию;
1,10 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;
1,15 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
Ч – количеств часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (из расчета до 10 недельных часов в неделю на класс, умноженные на 4 недели).

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

VIII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

8.1. Система стимулирующих выплат работникам МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы.

8.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательной организацией, на основании представления руководителя МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» и с учетом мнения профсоюзной организации.

8.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальным актом МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» и (или) коллективным договором.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части ФОТ.

Рекомендуется разделить стимулирующие выплаты на группы:

1) Стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;
2) Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, пределах фонда стимулирования:
   - за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель»;
   - за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации».

В случае если педагогический работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих наград.

Размер указанных стимулирующих доплат работникам МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» не может превышать 50 процентов от стимулирующей части ФОТ ОУ.

IX. Расчет стимулирующей части учителям за выполнение функций классного руководителя

Учителям, выполняющим функцию классного руководителя, устанавливаются надбавки за качество работы с учетом требований.

Доплаты учителям за выполнение функций классного руководителя не входят в состав базовой части заработной платы учителя. Базовой величиной для расчета доплат за классное руководство принимается 1000 рублей с учетом наполняемости класса.

Формула для расчета доплат за классное руководство:

Дкл. рук. = (1000 / Н) х Нфакт х Ккл., где:

Н – норма наполняемости класса согласно нормам наполняемости для данных видов классов;

Нфакт – наполняемость класса согласно отчету на 1 сентября;

Ккл. – доплата за качество работы классного руководителя.

X. Расчет заработной платы руководителя и заместителя руководителя общеобразовательной организации

10.1. Заработная плата директора МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» устанавливается Учредителем на основании трудового договора.

Заработная плата рассчитывается исходя из средней базовой заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в общеобразовательной организации, и гарантированных доплат (коэффициента наполняемости школы, доплаты за квалификационную категорию).

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается управлением образования администрации Борисовского района при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 64 процентов (максимум) от средней базовой заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя.

Стимулирующая часть по результатам труда должна пересчитываться по итогам полугодий, для вновь назначенных работников – по итогам учебных четвертей.

Формула для расчета базовой заработной платы руководителя общеобразовательной организации:

ЗПбдир. = Ср.баз.зп.пп. х 0,75 х (Кн + R), где:

Ср.баз.зп.пп. – средняя базовая заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в общеобразовательной
организации;

0,75 – коэффициент к средней базовой заработной плате педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в общеобразовательной организации;

Кн – коэффициент наполняемости общеобразовательной организации;

R – доплата за квалификационный разряд руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию, – **0,15.**

Таблица отнесения школ по группам наполняемости

Группы общеобразовательных организаций	Наименование и величина коэффициента
группа (свыше 1001 ученика)	К = 2,2
группа (700-1000 учеников)	К = 2,0
группа (401-700 учеников)	К = 1,8
группа (201-400 учеников)	К = 1,6
группа (101-200 учеников)	К = 1,4
группа (до 100 учеников)	К = 1,2

10.2. Заработная плата заместителя директора МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» устанавливается Учредителем на основании трудовых договоров.

Базовая заработная плата заместителя директора устанавливается в размере до 75 процентов базового оклада директора МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» без учета доплаты за квалификационную категорию.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом самоуправления МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» по представлению руководителя
МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» в размере до 40 процентов (максимум) от средней базовой заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в соответствии с критериями эффективности работы заместителя директора.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя общеобразовательной организации:

ЗПбзам.дир. = Б.зп.дир. х (К + R), где:

Б.зп.дир. – базовая заработная плата руководителя без квалификационной категории;

К – коэффициент к базовой заработной плате руководителя – 0,75;

R – доплата за высшую квалификационную категорию – 0,15.

Расчет средней заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, заработной платы руководителей и заместителей руководителей соответственно производится два раза в год по состоянию на 1 сентября и 1 января.

Стимулирующая часть по результатам труда работников должна пересчитываться по итогам полугодий.

Для вновь принятых работников стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный триместр, но при наличии нераспределенного

стимулирующего фонда оплаты труда (т.е. экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

XI. Порядок премирования

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.», обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора.

Директор МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» представляет в орган самоуправления МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

С учетом движения учащихся в течение учебного года заработная плата учителя должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января. Стимулирующая часть по результатам труда учителя должна пересчитываться по итогам полугодий.

XII. Расчет заработной платы других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Директор МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» формирует штатную численность других педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала самостоятельно исходя из потребностей в обеспечении учебно-воспитательного процесса МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» и в пределах распределенных фондов оплаты труда. Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» устанавливается директором МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» на основании трудовых договоров (контрактов).

Размеры, порядок и условия установления базовых окладов других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются в локальных правовых актах МБОУ «Борисовская СОШ №2» и (или) в коллективных договорах, согласно нормативным правовым актам Белгородской области.

XIII. Гарантии по оплате труда

13.1. Заработная плата работников МБОУ «Новоборисовская СОШ имени Сырового А.В.» не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

13.2. Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

- консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;
- осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;
- иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов.

XIV. Оплата замены уроков учителей. Оплата за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно

14.1. Оплата замены уроков учителей производится согласно окладам, установленным постановлением Правительства Белгородской области.

14.2. Оплата учителям за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно производится согласно окладам, установленным постановлением Правительства Белгородской области.

XV. Поправочные коэффициенты

Для общеобразовательных организаций ежегодно сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося с учетом поправочных коэффициентов, и утверждается постановление правительства Белгородской области.

Приложение

Перечень
гарантированных доплат, устанавливаемых
педагогическим и другим работникам школы

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов согласно приложению №4)
Педагогическим работникам за руководство городскими, районными методическими объединениями	10
Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах и школах-интернатах ***	10
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими) при наличии комбинированных мастерских	до 20 до 35
Руководителям общеобразовательных учреждений и другим педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами	10
Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами), при отсутствии в штате учреждения заведующего хозяйством	до 25
За работу с библиотечным фондом учебников в общеобразовательных школах, при отсутствии должности библиотекаря	до 20
Педагогическим и другим работникам за ведение делопроизводства, бухгалтерского учета	15
Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, при отсутствии в штате учреждения должности преподавателя по внеклассной работе (в целом на школу), с количеством классов	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
Обучение хронически больных детей дома	до 20
Руководителям и педагогическим работникам образовательных учреждений за ведение опытно-экспериментальной работы на региональном уровне	15
Гарантированная доплата (в процентах от утверждённого для расчёта гарантированных надбавок базового должностного оклада) учителям, работающим в классе с наполняемостью обучающихся до 5 человек (при 18 часах и более, при нагрузке ниже 18 часов доплата устанавливается пропорционально)	30
Гарантированная доплата (в процентах от утверждённого для расчёта гарантированных надбавок базового должностного оклада) учителям, работающим в классе с наполняемостью обучающихся от 5 до 9 человек (при 18 часах и более, при нагрузке ниже 18 часов доплата устанавливается пропорционально)	15

*** Количество оплачиваемых кабинетов составляет по средним общеобразовательным школам, не более 15.

Кабинеты должны быть лицензированы и отвечать перечню учебного и компьютерного оборудования для оснащения общеобразовательных учреждений.