


МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ПОЧЕПСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

ул. Садовая, д. 2, с. Почепское, Лискинский район, Воронежская область, Россия, 397941
тел.: (47391) 96-1-17, e-mail: po5037@yandex.ru
ОГРН 1023601513297, ИНН/КПП 3614003810/361401001

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома:
 О.Ю. Кошелева
«21» июня 2018г.



ПРИНЯТО

на общем собрании трудового
коллектива
Протокол от 21 июня 2018г. № 7

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

В МКОУ «ПОЧЕПСКАЯ СОШ»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда в МКОУ «Почепская СОШ» (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, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008г. № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области», приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области №1576 от 29 декабря 2017 года «Об утверждении примерных положений об оплате труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области и иных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области» и другими нормативными правовыми актами содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников МКОУ «Почепская СОШ» за счет средств областного и муниципального бюджетов;
- 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.

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 общеобразовательной организации 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 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 (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 111/ОД);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Положение об оплате труда в общеобразовательной организации 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.

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

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих 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 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 методикой расчета объема субвенций бюджетам муниципальных образований на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях и отражается в бюджетной смете.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ = \frac{S \times (1 - Уч.р.)}{B}, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

S – сумма субвенции (субсидии) для возмещения нормативных затрат, связанных с обеспечением государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего и среднего общего образования, а также дополнительного образования детей в общеобразовательных организациях;

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

B – 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 МКОУ «Почепская СОШ» состоит из базовой части ($\Phi OT_{\text{б}}$) и стимулирующей части ($\Phi OT_{\text{ст}}$).

$$\Phi OT_{\text{оо}} = \Phi OT_{\text{б}} + \Phi OT_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{\text{ст}} = \Phi OT_{\text{оо}} \times \text{ш, где:}$$

ш – стимулирующая доля $\Phi OT_{\text{оо}}$.

Фактическая доля $\Phi OT_{\text{ст}}$ ежегодно устанавливается общеобразовательной организацией в диапазоне до 30% от общего ΦOT^1 .

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель общеобразовательной организации, заместители руководителя), педагогического (учителя, преподаватели, организаторы внеклассной и внешкольной работы), учебно-вспомогательного (вожатые) и младшего обслуживающего (уборщики, дворники, водители и др.) персонала общеобразовательной организации и складывается из:

$$\Phi OT_{\text{б}} = \Phi OT_{\text{ауп}} + \Phi OT_{\text{пп}} + \Phi OT_{\text{увп}} + \Phi OT_{\text{моп}}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{\text{ауп}}$ – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\Phi OT_{\text{пп}}$ – фонд оплаты труда для педагогического персонала (учителя и другие педагогические работники);

$\Phi OT_{\text{увп}}$ – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$\Phi OT_{\text{моп}}$ – 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:

$$\Phi OT_{\text{у}} = \Phi OT_{\text{аз}} + \Phi OT_{\text{наз}} + V_{\text{кх}}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{\text{аз}}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

$\Phi OT_{\text{наз}}$ – фонд оплаты труда за неаудиторную занятость;

$V_{\text{кх}}$ – выплаты компенсационного характера.

Конкретное соотношение между $\Phi OT_{\text{аз}}$ и $\Phi OT_{\text{наз}}$ учителей определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

4.4. Руководитель на основе рекомендаций (Приложение 1 к положению) формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательной организации в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Оплата труда работников МКОУ «Почепская СОШ» производится на основании трудовых договоров между руководителем и работниками организации.

5. Расчет заработной платы работников

¹В 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

5.1. Заработная плата учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$$Зп = Од + К + С, \text{ где:}$$

Зп – заработная плата;

Од – оклад (должностной оклад);

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$Од = Б, \text{ где:}$$

Б – оклад по ПКГ (Приложение № 3 к настоящему постановлению);

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

5.2. Особенности расчета заработной платы педагогических работников и учителей в общеобразовательной организации.

5.2.1. Заработная плата педагогических работников общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$$Зп = (Од + К) * Ккор + С, \text{ где}$$

Од – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты;

Ккор – корректирующий коэффициент (устанавливается в пределах фонда оплаты труда).

Размер месячного оклада (должностного оклада) педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$Од = (Б * Кс * Кн * Фн) / Нчс$$

Од – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

Б – оклад по ПКГ (Приложение № 3 к настоящему постановлению);

Кс – коэффициент удорожания по местонахождению дошкольной образовательной организации (город - 1, село - 1,25);

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

Фн – фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

Нчс – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

5.2.2. Заработная плата учителей общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$$Зп = (Од + К) * Ккор + С, \text{ где}$$

Од – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты;

Ккор – корректирующий коэффициент (устанавливается в пределах фонда оплаты труда).

Расчёт заработной платы учителей на основе окладов по ПКГ определяется по следующей формуле:

$$Oд = (B * K_c * K_n * \Phi_n) / N_{чс} * K_{пр}$$

где:

Б – оклад по ПКГ (Приложение 3 к настоящему постановлению);

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

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

Φ_н - фактическая учебная нагрузка в неделю;

N_{чс} - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

K_{пр} - 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_{пр} вычисляется исходя из суммы баллов особенности предмета (Таблица 3).

Таблица 3.

Расчёт коэффициента за особенность предмета (K_{пр})

№ п/п	Предметы	Показатели						Сумма баллов	Значение K _{пр}
		ЕГЭ	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,	1	1			1		3	1,1

	экономика, право								
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.	Основы религии		0,5					0,5	1
19.	краеведение		0,5					0,5	1
18.	ОБЖ		0,5					0,5	1

где показатели особенности предметов могут иметь следующие значения:

ЕГЭ - участие предмета в ЕГЭ (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 общеобразовательной программы общеобразовательной организации 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.

В пределах фонда оплаты труда в общеобразовательных организациях учителям могут быть установлены дополнительные коэффициенты за работу в профильных классах и группах (в том числе при реализации индивидуальных учебных планов), за дистанционное обучение и др.

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

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К _n	Примечания
1.	Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях: - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту ² . 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.
1.1.	- высшая квалификационная категория	до 1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория	до 1.2	
2.	Учителям, получившим статус «Учитель-методист»	до 1,4	Список учителей, получивших статус «Учитель-методист», определяется приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области
3.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается: - 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
3.1.	- от 3 до 5 лет	до 1.02	
3.2.	- от 5 до 10 лет	до 1.03	
3.3.	- от 10 до 15 лет	до 1.05	
3.4.	- свыше 15 лет	до 1.07	

²В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется.

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К _n	Примечания
			отношения с организацией. Для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях.
4.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
4.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	до 1.2	
4.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	до 1.1	
4.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный ...», «Заслуженный ...»);	до 1.2	
4.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	до 1.1	
5.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), впервые ³ заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет: - заключившие трудовой договор сразу после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности за исключением случаев перечисленных в третьем абзаце
5.1.	- с общеобразовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа;	до 1.2	- имеющие незавершенное высшее (среднее) профессиональное образование;
5.2.	- с общеобразовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа (при наличии диплома с отличием);	до 1.25	- имеющие профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).
5.3.	- с общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности;	до 1.25	Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце.
5.4.	- с общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности (при наличии диплома с отличием);	до 1.3	

³ не позднее одного года со дня получения документа об образовании установленного образца впервые поступившие на работу по полученной профессии, специальности

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К _н	Примечания
			<p>Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов, на пять лет с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов.</p> <p>Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения.</p>
6.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения).	до 1,2	
7.	Специалистам логопедических пунктов	до 1,2	
8	Педагогическим работникам, работающим в «Ресурсном классе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи	до 1,8	Применяется только к работникам занимающим должности: тьютора, учителя и педагога-психолога.
9.	Учителям за работу с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья (далее-ОВЗ)	до 1,05	За каждого обучающегося с ОВЗ в классе, но не более 1,2, при условии организации инклюзивного обучения
10	Учителям, осуществляющим дистанционное обучение на основе видео-конференц-связи (с эффектом присутствия):		Данный коэффициент применяется только к учебным часам, проводимым в режиме видео-конференц-связи
10.1	- за каждого обучающегося с ОВЗ или инвалида	до 1,1	
10.2	- за каждый удаленный класс	до 1,2	

5.2.3. 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.).

6. Расчет заработной платы руководителей

6.1. Заработная плата руководителя формируется из оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат и рассчитывается по следующей формуле:

$$Зп_p = Од_p + С_p, \text{ где:}$$

$Зп_p$ – заработная плата руководителя;

$Од_p$ – оклад (должностной оклад) руководителя;

$С_p$ – стимулирующие выплаты руководителя;

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$$Од_p = (B \times K_{гот} \times K_{зв} + C_{кв}) * K_{эф}, \text{ где:}$$

$Од_p$ – оклад руководителя;

B базовый оклад-17500,0руб.

$K_{гот}$ – коэффициент за группу оплаты труда;

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

$C_{кв}$ – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации (или за высшую квалификационную категорию до истечения срока действия⁴), утверждаемой приказом учредителя общеобразовательной организации.

$K_{эф}$ – коэффициент отражающий эффективность структуры общеобразовательной организации рассчитывается по формуле:

$$K_{эф} = \frac{(K_1 + K_2 + K_3)}{3}; \text{ где}$$

K_1 – коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости классов от нормативной ($K_1 = \frac{\text{факт}}{\text{норма}}$) нормативное значение устанавливается по группам образовательных организаций в соответствии с таблицей 6;

K_2 – коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда педагогических работников от нормативной ($K_2 = \frac{\text{факт}}{\text{норма}}$), нормативное значение доли ФОР педагогических работников составляет 69% для всех общеобразовательных организаций

⁴ В случае применения коэффициента за квалификационную категорию формула используется в следующей редакции:

$$Од_p = (B \times K_{гот} \times K_{зв} + B \times C_{кв})$$

K_3 – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения обучающийся - педагог от нормативного ($K_3 = \frac{\text{факт}}{\text{норма}}$), нормативное значение устанавливается по группам образовательных организаций в соответствии с таблицей 6.

K_1, K_2, K_3 не могут быть более 1, в случае если при расчете значение больше 1, то применяется (K_1, K_2, K_3) = 1.

Таблица 6.

п/п	Наименование группы образовательных организаций	Средняя наполняемость в классах, чел.	Количество обучающихся на одного педагога
1	Общеобразовательные организации, расположенные в городских населенных пунктах с населением более 20 тыс. жителей	25	15,7
2	Общеобразовательные организации, расположенные в городских населенных пунктах с населением менее 20 тыс. жителей	22	14,5
3	Общеобразовательные организации углубленного изучения иностранных языков	25	13
4	Общеобразовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах, не относящиеся к малокомплектным	18	12
5	Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся: - средние 101-154; - основные 61-126; - начальные 11-56.	12,1	9,0
6	Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся: - средние до 100; - основные до 60; - начальные до 10.	6,2	5,2

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 (Приложение 2 к положению).

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.

За руководителями общеобразовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Рекомендуются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1 группа – $K_{\text{групп}} = 2,5$

2 группа – $K_{\text{гот}} = 2,2$

3 группа – $K_{\text{гот}} = 1,9$

4 группа – $K_{\text{гот}} = 1,6$

6.3. Плановый годовой стимулирующий фонд оплаты труда руководителя (ФОТ_{ст.год.}) состоит из 12 ежемесячных премий и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст.год.}} = \text{Одр} * 12 \text{мес} * 0,3 \quad \text{где,}$$

Одр- должностной оклад руководителя;

12 мес. – количество месяцев в году;

0,3 - доля стимулирующего фонда оплаты труда руководителя в общем фонде оплаты труда руководителя;

Фонд стимулирования ежемесячный (ФОТ_{ст.ежем.}) рассчитывается по формуле:

$$\text{Фот ст.ежем.} = \text{ФОТ ст.год.} / 12 \quad \text{где,}$$

12 – количество месяцев в году.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера руководителя формируется на основе показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя ($V_{\text{ст1}}$), рассчитываются по формуле:

$V_{\text{ст1}} = \text{ФОТ}_{\text{ст.ежем.}} \times k_1$ (k_1 – коэффициент устанавливается ежегодно в размере от 0,1 до 1 на основе результатов региональной системы рейтингования общеобразовательных организаций);

Нераспределенный плановый стимулирующий ФОТ руководителя направляется в стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательной организации.

Руководителю организации может быть установлена дополнительная выплата стимулирующего характера по решению учредителя организации в пределах выделенного фонда оплаты труда в случае выполнения работ и услуг за рамками утвержденного государственного задания.

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.

6.4. Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки определяются трудовым договором.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителей образовательных организаций, главных бухгалтеров устанавливаются – на 10% - 80% 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.

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

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8.

6.6.В соответствии с положением о внебюджетной деятельности руководителю общеобразовательной организации могут быть предусмотрены

дополнительные выплаты за счет этих средств. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

7. Оплата по договорам за работу по подготовке и проведению итоговой государственной аттестации педагогическим работникам

7.1. Работникам, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (в том числе в форме единого государственного экзамена) по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, размер и порядок выплаты компенсаций устанавливаются правительством Воронежской области.

Размер компенсации педагогическому работнику, выполняющему работу руководителя пункта проведения экзамена (далее – ППЭ), организатора ППЭ, специалиста по организационно-техническому обеспечению итоговой государственной аттестации на ППЭ определяется по формуле:

$$Z_i = R_{im} \times T_{im}, \text{ где}$$

Z_i – размер компенсации i -му педагогическому работнику (в рублях);

R_{im} – размер компенсации за один календарный день (в рублях);

T_{im} – количество фактически отработанных календарных дней.

Размер компенсации за один календарный день (R_{im}) устанавливается в зависимости от вида выполняемой педагогическим работником работы:

п/п	Наименование выполняемых работ	Размер компенсации за один календарный день (руб.)
1.	Руководитель ППЭ	1000,0
2.	Организаторы ППЭ в аудиториях	700,0
3.	Организаторы ППЭ вне аудиторий	500,0
4.	Специалист по организационно-техническому обеспечению итоговой государственной аттестации на ППЭ	600,0

Выплата компенсации производится в образовательной организации являющейся основным местом работы педагогического работника на основании сведений о времени, затраченном на выполнение педагогическими работниками, участвующими в проведении ЕГЭ, соответствующих обязанностей предоставленных руководителю общеобразовательной организации, являющейся основным местом работы педагогического работника руководителем ППЭ.

8. Выплаты компенсационного характера

8.1. 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)).

8.2. 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 – 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.

8.3. 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 и т.д.), устанавливаются самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда.

8.4. При определении компенсационных выплат установленных в процентном измерении применяется формула:

$K = B \times K_p$, где:

K – компенсационные выплаты;

B – оклад по ПКГ (Приложение № 3 к настоящему постановлению);

K_p – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 8).

Таблица 8.

Максимальные размеры коэффициента компенсационных выплат

№ п/п	Виды работ	Значение K _p
1	Заведование вечерним, заочным отделением	до 0,25
2	Руководство музеем	до 0,10
3	Руководство научным обществом обучающихся	до 0,10
4	Внеклассная работа по спортивному воспитанию в школах, имеющих 10-13 классов (в том числе руководство спортивными клубами); имеющих 14-24 классов; имеющих 25 и более классов;	до 0,12 до 0,20 до 0,50
5	Кураторам службы школьной медиации	до 0,1
6	Координация деятельности специалистов «Ресурсных классов» ⁵	до 1,0
7	Психолого-педагогическое сопровождение специалистов и обучающихся «Ресурсных классов» ⁶	до 1,0

⁵ Устанавливается учителю «Ресурсного класса».

⁶ Устанавливается педагогу-психологу «Ресурсного класса»

8	Участие в следственных действиях с участием несовершеннолетних потерпевших или свидетелей ⁷	до 0,1

Компенсационные выплаты, установленные в суммарном размере (Таблица 9).

Таблица 9.

Размеры компенсационных выплат

№ п/п	Виды работ	Значение Руб.
1.	Классное руководство	1735,0
2.	Руководство методическим объединением, кафедрой	867,5
3.	Руководство первичной профсоюзной организацией	335,0

Коэффициенты и суммы компенсационных выплат могут быть изменены в пределах фонда оплаты труда в общеобразовательной организации.

Учителям, работающим в классах с наполняемостью ниже нормативной, компенсационные выплаты за классное руководство выплачивать в размере 50% основной доплаты в классах наполняемостью менее 15 чел.

8.5. 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.

9. Стимулирующие выплаты

9.1. 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.

Выплаты стимулирующего характера производятся в двух видах: стимулирующие выплаты и премии.

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 обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Критерии и показатели могут быть дополнены на уровне самих организаций.

⁷

В зависимости от количества времени участия в следственных действиях.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение 5⁸ к положению) являются неотъемлемой частью данного положения.

Для отдельных категорий педагогических работников (социальные педагоги,

педагоги-психологи, классные руководители, мастера производственного обучения, педагоги дополнительного образования) устанавливаются дополнительные выплаты стимулирующего характера за работу с детьми из социально неблагополучных семей. Данные выплаты рассчитываются на основе показателей, характеризующих их результативность в индивидуальной работе с детьми из указанной категории (Таблица 9).

Таблица 9.

Примерные показатели стимулирующих выплат социальным педагогам, педагогам-психологам, классным руководителям, мастерам производственного обучения и педагогам дополнительного образования, характеризующие их результативность в индивидуальной работе с детьми из социально неблагополучных семей

№	Показатели	Расчет показателя	Баллы
1.	Учебная деятельность		
1.1	Качество освоения учебных программ детьми из социально неблагополучных семей (далее – группы риска), испытывающими трудности в обучении	Количество обучающихся группы риска, получивших «4», «5» по итогам периода, к общей численности обучающихся группы риска	
1.2.	Динамика учебных достижений	Количество обучающихся группы риска, повысивших оценки по итогам периода.	
1.3.	Результативность участия детей группы риска в олимпиадах, конкурсах и др.	Количество обучающихся победителей и призёров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конференций, турниров и т.д.	
1.4.	Подготовка обучающихся к сдаче экзамена в форме и по материалам ЕГЭ/ГИА	Качество и динамика результатов диагностических контрольных работ обучающихся группы риска	
1.5.	Результаты контрольных срезов и контрольных работ обучающихся группы риска	Количество обучающихся группы риска, получивших «4», «5» по итогам периода к общей численности обучающихся группы риска	
2.	Воспитательная работа		
2.1	Работа с обучающимися группы риска	Качество ведения дневника с обучающимися группы риска, снятие с учетов	

⁸ В данном приложении указаны критерии стимулирования для педагогических работников, ведущих образовательный процесс, для остальных категорий работников критерии общеобразовательная организация разрабатывает самостоятельно.

2.2.	Эффективность работы с семьёй обучающегося группы риска	Посещение по месту жительства, степень преодоления причин социальных проблем, ставших причиной попадания в группы риска	
2.3.	Вовлечение обучающихся группы риска в различные мероприятия воспитательного характера	Количество обучающихся группы риска, вовлечённых в мероприятия воспитательного характера (в случае проведения цикла мероприятий - положительная динамика)	
3.	Методическая, инновационная деятельность		
3.1.	Проведение мастер – классов, открытых уроков, классных часов, выступления на научно-практических конференциях, наличие опубликованных работ, работ по обобщению опыта, наставничество, размещение результатов педагогического опыта работы с обучающимися группы риска на сайтах и т.д.	Количество и качество мероприятий, количество положительных отзывов	
3.2.	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, творческими группами	Количество и объём собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, авторских программ, применяемых при работе с обучающимися группы риска	

Руководитель общеобразовательной организации обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым 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.

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

- при не достижении 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, подтверждённое результатами проведённого служебного расследования (проверки);

- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;

- при нарушении правил ведения документации, подтверждённое результатами проведённого служебного расследования (проверки).

9.3.Руководитель общеобразовательной организации с учетом мнения профсоюзной организации представляет в орган государственного

общественного управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования.

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

10. Другие вопросы оплаты труда работников

В общеобразовательной организации 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.

Заработная 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 РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», 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;

- для 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 временным (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 государственного-общественного управления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда. Руководителю общеобразовательной организации персональный повышающий коэффициент устанавливается учредителем организации.

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.

В пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии), внебюджетных источников работникам организаций может производиться выплата материальной помощи.

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

По письменному заявлению работника может производиться:

- единовременная выплата при увольнении (в связи с выходом на пенсию по возрасту);

- единовременная выплата (в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет).

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 государственного-общественного управления общеобразовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями.

