Рассмотрено и принято УТВЕРЖДАЮ:

на общем собрании трудового коллектива

работников МБОУ «СОШ № 102» Директор МБОУ «СОШ № 102»

протокол № 10 от 09.06.2013 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.К. Новоселов

 Приказ №156 от 12.12.2013г.

ПОЛОЖЕНИЕ

по формированию системы оплаты труда работников

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 102»,

реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

1. Общие положения

1.1. Система оплаты труда работников школы устанавливается Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с частью 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края, города Барнаула.

1.2. Настоящее Положение по формированию системы оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 102» (далее – Положение) разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Алтайского края, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденными приказом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 25.09.2013 №4159, в соответствии с примерным Положением по формированию системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных (автономных) общеобразовательных учреждений города Барнаула (приложение к приказу комитета по образованию города Барнаула от 09.12.2013 №1499-осн.).

1.3. Положение определяет порядок расходования фонда оплаты труда (далее – ФОТ), систему оплаты труда и распространяется на работников МБОУ «СОШ № 102», реализующую программы начального общего, основного общего, среднего общего (далее – Программы).

2.Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных бюджетных (автономных) общеобразовательных учреждений

2.1. Комитет по образованию города Барнаула (далее - Комитет) формирует централизованный фонд стимулирования (далее - ЦФС) руководителей МБОУ (далее - руководитель) в объеме 1 % от фонда оплаты труда работников МБОУ.

2.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет ЦФС руководителей МБОУ. Размеры, условия и порядок выплат определяется, в соответствии с примерным положением приложение 3 к приказу.

Распределение ЦФС руководителей МБОУ осуществляется с учетом целевых показателей эффективности деятельности МБОУ и показателей эффективности деятельности руководителей МБОУ согласно приложения 4,5 к приказу.

Указанные показатели включаются в трудовые договоры (Эффективный контракт) с руководителями МБОУ.

Для руководителей МБОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;

- премиальные выплаты по итогам работы.

В состав комиссии по распределению ЦФС руководителей МБОУ входит представитель городского комитета профсоюзной организации работников народного образования и науки (по согласованию).

**3. Распределение ФОТ**

**образовательного учреждения**

3.1. При распределении ФОТ образовательного учреждения отдельно выделяются:

- ФОТ работников, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования.

3.2. ФОТ МБОУ состоит из базовой и стимулирующей частей.

Объем стимулирующей части ФОТ составляет не менее 20 процентов от ФОТ учреждения.

3.3. Базовая часть ФОТ учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату:

- административно-управленческому персоналу (руководитель МБОУ, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.);

- педагогическому персоналу (учителя, социальные педагоги, учителя-логопеды, педагоги-психологи, воспитатели групп продленного дня, воспитатели групп кратковременного пребывания детей, старшие вожатые, педагоги дополнительного образования и др.), осуществляющие образовательную деятельность и выполняющие обязанности по обучению, воспитанию (далее - педагогические работники);

- учебно-вспомогательному персоналу (вожатые, секретари учебной части, повара, лаборанты и др.);

- младшему обслуживающему персоналу (уборщики, дворники и др.).

3.4. Руководитель МБОУ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части ФОТ. При этом доля ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в базовой части ФОТ труда устанавливается МБОУ самостоятельно, с учетом объема средств утвержденного Комитетом на выполнение муниципального задания.

Рекомендуемое оптимальное соотношение доли базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы педагогических работников (включая учителей) и доли базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования, - 70 % к 30 %.

**4. Структура базовой части ФОТ педагогических работников, осуществляющих учебный процесс**

4.1. Базовая часть ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из общей и специальной частей.

4.2. Общая часть ФОТ 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 ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из двух частей: ФОТ аудиторной занятости и ФОТ неаудиторной занятости.

4.3. Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение занятий в соответствии с учебным планом внеурочной деятельности в рамках федеральных государственных образовательных стандартов.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает:

иную работу с обучающимися (индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, консультации и дополнительные занятия с обучающимися; работа с одаренными детьми: подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам и др.; руководство кружков по предмету; работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися; работа с детьми, требующими особого внимания; иная внешкольная работа с обучающимися с соответствии с должностными обязанностями педагогического работника);

работу по подготовке к обеспечению учебного процесса (подготовка к урокам и другим видам учебных занятий; проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом; методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа, работа по ведению мониторинга, изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий);

организационно-педагогическую деятельность (работа с родителями законными представителями); дежурство; оформление личных дел учащихся; методическая работа;

осуществление функций классного руководителя в соответствии с положением о классном руководителе учреждения;

работу по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляемую в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 №37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения образования детей-инвалидов в МБОУ Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования».

Перечень видов неаудиторной занятости педагогических работников, соотношение и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяются МБОУ самостоятельно, исходя из специфики его образовательной программы.

4.4. Специальная часть ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

за наличие квалификационной категории;

за наличие почетного звания, отраслевых наград;

за наличие ученой степени по профилю МБОУ или педагогической деятельности;

за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;

за работу в сельской местности;

за работу в закрытом административно-территориальном образовании;

за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

С целью поддержки педагогических работников, привлеченных молодых специалистов в МБОУ рекомендуется выплачивать:

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

для выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу, выплачивается первые 3 года ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей. Поощрительную надбавку рекомендуется устанавливать в следующих размерах: первый год - 30 процентов к должностному окладу; второй год - 20 процентов к должностному окладу; третий год - 10 процентов к должностному окладу;

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

Объем специальной части ФОТ определяется МБОУ самостоятельно.

4.5. Общая и специальная части ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

Распределение общей и специальной частей ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления МБОУ на основании представления руководителя МБОУ с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

**5. Определение стоимости муниципальной бюджетной образовательной услуги в МБОУ**

5.1. Для определения размера гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа **-** стоимость муниципальной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым МБОУ самостоятельно в пределах объема части ФОТ, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

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

 ФОТаз х 34

Стп = --------------------------------------------------------------------------------,

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

где:

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

34 - количество недель в учебном году;

52 - количество недель в календарном году;

ФОТаз – часть ФОТ, 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.

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

Стоимость 1 классо-часа (руб,/классо-час) рассчитывается по формуле:

 ФОТаз х 34

Стк = --------------------------------------------------------------------------------,

 (в1 + в2 + в3 + вк1 + вк2 +... + в5 +в6 +вк (п),,, + в11) х 52

где:

Стк – стоимость 1 классо-часа;

34 - количество недель в учебном году;

52 - количество недель в календарном году;

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

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

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

в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе, преподаваемое без объединения учащихся в класс-комплект;

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

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

в6 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе, преподаваемое без вертикального объединения учащихся для изучения отдельных предметов;

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

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

5.4. Учебный план разрабатывается МБОУ самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные действующим федеральным базисным учебным планом и примерными учебными планами для МБОУ, а также Санитарно-эпидемиологическими требованиями к условиям и организации обучения в МБОУ, санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

При этом должна быть обеспечена реализация федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом увеличения часов при делении классов на группы для изучения отдельных предметов.

**6. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс**

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

Оу = (Стп х У х Чаз х Г х А х Псз х К х (1 + ∑ Кс) + Днз) + Мл, где:

Оу - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

Г – повышающий коэффициент при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением МБОУ, с учетом численности обучающихся в подгруппе;

А - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога, результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогического работника занимаемой должности;

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

К - повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики Программы МБОУ;

Кс – коэффициенты специфики работы;

Днз – доплата за неаудиторную занятость;

Мл - средства в размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачиваемые не зависимо от объема педагогической нагрузки (устанавливается в однократном размере).

 6.2. Количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (Чаз) рассчитывается по формуле:

Чаз = (Нг : Н х 52) : 12, где

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

Нг – объем годовой нагрузки в часах;

Н - количество недель в учебном году в соответствии с учебным планом образовательной организации;

52 - количество недель в календарном году;

12 – количество месяцев в календарном году.

6.3. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога, результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогического работника занимаемым должностям (А) составляет:

для имеющих вторую категорию (до истечения срока действия результатов аттестации) - 1,05;

подтвердивших соответствие занимаемой должности - до 1,05 (устанавливается МБОУ самостоятельно по результатам аттестации);

для имеющих первую категорию - 1,2;

для имеющих высшую категорию - 1,3.

6.4. Повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю общеобразовательной организации или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды (Псз) устанавливается:

для работников, имеющих ученую степень кандидата наук – в размере 1,10; доктора наук – в размере 1,20;

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - в размере 1,10;

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

6.5. При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

6.6. Повышающий коэффициент (Г) при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, устанавливается учреждением самостоятельно с учетом количества обучающихся в группе.

6.7. Повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы данной организации (К) определяется МБОУ самостоятельно. Критериями для установления коэффициента могут являться:

включение учебного предмета в государственную (итоговую) аттестацию выпускников, в том числе в форме ЕГЭ;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

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

специфика Программы МБОУ, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

6.8. Коэффициенты специфики работы (Кс) устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

6.9. Размер доплаты за неаудиторную занятость (Днз) определяется МБОУ самостоятельно в пределах ФОТ неаудиторной занятости.

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

6.10. МБОУ самостоятельно устанавливает порядок расчета оклада педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому.

Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому может определяться:

в соответствии с количеством детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому;

в соответствии со средней наполняемостью в школе и др.

6.11. К окладу, определенному в соответствии с пунктами 6.1.-6.10. настоящего Положения, устанавливаются выплаты компенсационного характера: за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, при условии отсутствия аттестации рабочих мест по условиям труда, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Размер выплат за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется МБОУ самостоятельно, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.12. При изменении численности обучающихся в течение учебного года размер оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, пересчитывается в соответствии с численностью обучающихся в классе. Периодичность перерасчета размера оклада указанных работников, связанного с изменением численности обучающихся устанавливается МБОУ самостоятельно.

**7. Распределение стимулирующей части ФОТ МБОУ**

7.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенного стимулирующего фонда.

7.1.1. Для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность и выполняющих обязанности по обучению, воспитанию устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за непрерывный стаж работы;

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;

выплаты за высокие результаты и качество деятельности, связанные с инновационной деятельностью;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты педагогическим работникам за непрерывный стаж работы в учреждениях образования на педагогических должностях устанавливаются:

педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс - к оплате за аудиторную занятость;

иным педагогическим работникам - к окладам.

Данные выплаты рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

От 5 лет до 10 лет - 5 процентов;

От 10 лет до 15 лет - 10 процентов;

Свыше 15 лет - 15 процентов.

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

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников для определения размеров стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в соответствии с примерным положением.

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются МБОУ самостоятельно.

7.1.2. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Для руководителей устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом руководителя учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

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

7.1.3. Для специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление услуг;

выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные выплаты.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление услуг специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников МБОУ, утвержденным приказом руководителя указанной организации согласованным с профсоюзной организацией.

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

7.2. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественным характер управления МБОУ, на основании представления руководителя МБОУ с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть ФОТ. Примерный перечень условий премирования установлен в приложении 2 к примерному положению.

7.3. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников для определения размеров стимулирующих выплат устанавливаются локальными нормативными актами МБОУ, коллективными договорами, соглашениями.

7.4. Увеличение стимулирующих выплат работкам, связанное с повышением заработной платы, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

**8. Расчет заработной платы руководителей МБОУ, их заместителей, руководителей структурных подразделений,**

**главных бухгалтеров**

8.1. Заработная плата руководителей МБОУ, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя МБОУ рассчитывается исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения, и в соответствии с группой по оплате труда руководителей МБОУ по следующей формуле:

Др = (ЗПпср x Кр x А x Псз) + Мл, где:

Др – должностной оклад руководителя МБОУ;

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

Кр - коэффициент (кратность) по группам оплаты труда руководителей МБОУ, установленный органом местного самоуправления в соответствии с объемными показателями;

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

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

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

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

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

Мл - средства в однократном размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачиваемые не зависимо от объема нагрузки.

8.3. Порядок исчисления средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя МБОУ утверждается Комитетом.

8.4. Отнесение МБОУ к группам по оплате труда руководителей осуществляется Комитетом в зависимости от объемных показателей деятельности МБОУ в соответствии с положением, утвержденным Постановлением главы города Барнаула от 22.08.2008 № 2340 «Об утверждении положения о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений города Барнаула к группам по оплате труда руководителей».

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

1 группа - от 1,6 до 1,8;

2 группа - от 1,4 до 1,6;

3 группа – от 1,2 до 1,4;

4 группа – от 1,0 до 1,2.

Диапазон в баллах по объемным показателям устанавливается учредителем.

8.5. Должностные оклады заместителей руководителя МБОУ, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей организации без учета выплат руководителю МБОУ за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю МБОУ, почетного звания или отраслевой награды).

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

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности (в размере до 1,15), ученой степени по профилю общеобразовательной организации, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей МБОУ.

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

8.6. Выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания или отраслевой награды, а также выплаты компенсационного характера осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогического персонала МБОУ.

8.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей МБОУ, главных бухгалтеров осуществляются за счет стимулирующей части ФОТ МБОУ.

8.8. В трудовом договоре с руководителем МБОУ предусматривается выплата стимулирующего характера за осуществление учреждением деятельности по оказанию платных образовательных услуг.

Выплаты назначаются согласно Приказа комитета по образованию города Барнаула от 04.12.2013 №1483-осн «Об утверждении порядка назначения руководителям учреждений образования города, подведомственных комитету по образованию города Барнаула, выплаты стимулирующего характера за осуществление учреждением деятельности по оказанию платных образовательных услуг».

**9. Заключительные положения**

9.1. Оплата труда педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, иных педагогических работников, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала осуществляется на основе рекомендуемых должностных окладов (ставок), ставок заработной платы работников МБОУ, по профессиональным квалификационным группам должностей работников, утвержденным Комитетом (приложение 7 к приказу).

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

9.2. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплату окладов педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, в связи с увеличением численности обучающихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части ФОТ.

9.3. В случае образования экономии ФОТ в МБОУ, при условии выполнения муниципального задания, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ (за исключением экономии инновационного фонда).

9.4. В случае образования экономии ФОТ в МБОУ, сложившейся за счет средств инновационного фонда, сэкономленные средства направляются на выплаты педагогическим работникам, которым были установлены указанные выплаты.

 КОЭФФИЦИЕНТЫ

применяемые при расчете окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

1. Коэффициенты приоритетности предмета

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группы сложности | Предметы | Коэффициенты приоритетности |
| 1 | Программа изучения предмета ЕГЭ | 1,2 |
| 2 | Программа изучения предмета на профильном уровне | 1,15 |
| 3 | Программа углубленного изучения предмета | 1,1 |
| 4 | Программа для расширенного изучения предмета | 1,1 |
| 5 | Программы факультативных, элективных курсов | 1 |
| 6 | Программы дополнительного образования | 0,8 |

2. Коэффициенты сложности обучения предмету

|  |  |
| --- | --- |
| Предметы | Коэффициент сложности |
| 1 | 2 |
| Русский\* | 1,2 |
| Литература\* | 1,2 |
| Математика\* | 1,2 |
| Английский | 1,2 |
| Химия | 1,1 |
| Физика | 1,1 |

|  |
| --- |
|  Продолжение таблицы 2 |
| 1 | 2 |
| История | 1,1 |
| Обществознание | 1,1 |
| Право | 1,1 |
| Экономика | 1,1 |
| Биология | 1,1 |
| География | 1,1 |
| Естествознание | 1,1 |
| Природоведение | 1,1 |
| Информатика | 1,1 |
| ИТ | 1,1 |
| Черчение | 1,1 |
| Окружающий мир\* | 1,1 |
| Изо | 1 |
| Технология | 1 |
| Музыка | 1 |
| Физкультура | 1 |
| ОБЖ | 1 |

\* - в данную группу входят предметы начальной школы

 3. Коэффициенты специальных доплат

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Специальные доплаты | Коэффициенты специальных доплат |
| 1 | Квалификационная категория:2 категория1 категорияВысшая категория | 1,051,101,15 |
| 2 | Почетное званиегос. И отраслевые награды | 1,05 |
| 3 | Ученая степень по профилю и деятельности:К.н.Д.н. | 1,11,2 |
|  Продолжение таблицы 4 |
| 4 | Сложность и приоритетность предмета | Табл. 3 и 4 |
| 5 | За особые условия труда | Нормы трудового права |
| 6 | Иные компенсационные выплаты | Нормы трудового права |

4.Коэффициенты по видам работ неаудиторной занятости

(формируется самостоятельно)

|  |  |
| --- | --- |
| Виды работ неаудиторной занятости | Коэффициентыстоимости СТПпропорциональнонагрузке(кол-во часов в мес.) |
| 1 | 2 |
| 1. Внеурочная работа с обучающимися: |  |
| Функции классного руководителя (20-45 часов/мес.) | 0,5 |
| Консультации и дополнительные занятия | 0,15 |
| Руководство кружком по предмету | 0,35 |
| Подготовка к олимпиадам, конференциям, смотрам | 0,25 |
| 2. Работа по подготовке к обеспечению учебного процесса:Подготовка к урокам и видам учебных занятий:Выполнение обязанностей лаборанта — физика, биологияВыполнение обязанностей лаборанта — химия, физ-ра | (к-во часов лаб.работ)0,50,75 |
| Особые условия труда:Информатика, ИТ, химия | 12% |
| Проверка письменных работ:Начальные классыРусский язык и литератураМатематикаИстория, обществознание, право, химия, биология, физика, черчениеИностранный язык | 15%15%15%5%7% |
| Продолжение таблицы 4 |
|  |  |
| Заведование кабинетом | 0,33 |
| 3. Организационно-педагогическая деятельность: |  |
| Методическая работа | 0,15 |