

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 1 ИМЕНИ ИГОРЯ ПРОКОПЕНКО ГОРОДА ГВАРДЕЙСКА»**

Рассмотрено и одобрено
на педагогическом совете
протокол № 3 от «09» 01 20 18 г.

Приказ № 10 от «09» 01 20 18 г.

ПОЛОЖЕНИЕ № 45



О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет общие требования в системе оплаты и стимулирования труда работников МБОУ «СШ № 1 им. И. Прокопенко гор. Гвардейска» (далее школа).

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников школы устанавливается в соответствии: со ст. 29, 41 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012. № 273-ФЗ; с главой 52, ст. Г44, 333 Трудового кодекса Российской Федерации в ред. Федерального закона от 30.06.06 № 90-ФЗ; с Постановлением Правительства РФ от 03.04.03 №191; с Постановлением Правительства Калининградской области от 21 мая 2007 года № 278, с Законом Калининградской области от 02.08.07 № 154 «О внесении дополнения в Закон Калининградской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Калининградской области и организаций, финансируемых за счёт средств областного бюджета», приказом Министерства образования Калининградской области от 27.07.07 № 1037/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений» и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов местного самоуправления: решение Совета депутатов Гвардейского района № 54 от 25.09.2007 года «О внесении дополнений в Решение Совета депутатов муниципального образования «Гвардейский район» от 03.02.2006 года № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет бюджета МО «Гвардейский район», приказа Управления образования и дошкольного воспитания МО «Гвардейский район» от 04.10.2007 года № 338 «Об изменении системы оплаты труда общеобразовательных учреждений МО «Гвардейский район», Постановление Главы МО «Гвардейский район» № 1916 от 28.12.2007 года «О введении новой системы оплаты труда руководителей образовательного учреждения»; с коллективным договором, локальными нормативными актами школы, настоящим положением.

При расчете системы оплаты труда работников структурных подразделений применяются: Приказ министерства образования Калининградской области № 1252/1 «Об определении нормативов финансирования и нормативных затрат в расчете на одного обучающегося по предоставлению общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях»; постановление главы администрации муниципального образования «Гвардейский район» Калининградской области № 1554 от 19 ноября 2013 года «Об утверждении нормативов бюджетного финансирования за присмотр и уход за детьми в муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждениях муниципального образования «Гвардейский район» Калининградской области на 2015 год, «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год» от 24 декабря 2014 года.

2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с региональным расчетом подушевым нормативом, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в школе.

Фонд оплаты труда отражается в муниципальном задании образовательного учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times K \times H$, где

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

N - региональный расчетный подушевой норматив;

K - поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения;

H - количество учащихся в образовательном учреждении.

2.3. Школа самостоятельно определяет и закрепляет в общем объеме средств, доведенных до учреждения в текущем году:

- долю на заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам;
- соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- соотношение общей и специальной частей внутри базовой части фонда оплаты труда; - порядок распределения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- размеры повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера;
- размер базовой единицы для определения должностных окладов работников школы, предусмотренных Штатным расписанием. Штатные единицы устанавливаются и утверждаются директором школы в пределах соответствующей доли фонда оплаты труда работников, ежегодно на 01 января и 01 сентября текущего финансового года.

3. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

3.1. Фонд оплаты труда школы состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТ ст).

3.2. Объем базовой части (ФОТб) составляет не менее 70% фонда оплаты труда образовательного учреждения. Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не более 30% фонда оплаты труда образовательного учреждения. В случае сложившейся экономии базовой части ФОТ до конца финансового года фонд будет использован в стимулирующей части ФОТст, и будут произведены выплаты работникам школы в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части ФОТ.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения (за исключением стимулирующих выплат), включая:

- а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели);
- б) иные категории педагогических работников (воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, педагог-организатор, мастер производственного обучения, преподаватель организатор ОБЖ и др.);
- в) административно-управленческий персонал школы (руководитель образовательного учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и др.);
- г) учебно-вспомогательный персонал школы (лаборант, бухгалтер, кассир, библиотекарь, секретарь-делопроизводитель и др.);
- д) младший обслуживающий персонал школы (водители, уборщики, гардеробщик, дворник, сторожа, рабочие по обслуживанию здания, электромонтер, кочегары и др.).

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда работников СП (ФОТб СП) обеспечивает гарантированную заработную плату:

- а) начальника СП;
- б) заместителей начальника СП;
- в) педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс, специалистов; в) других работников СП в соответствии со штатным расписанием и складывается из:

$ФОТб СП = ФОТ \text{ аул СП} + ФОТ \text{ пп СП} + ФОТ \text{ улп СП} + ФОТ \text{ моп СП}$, где

ФОТ аупСП - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала (начальник СП, заместитель начальника СП)

ФОТ ппСП - фонд оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре и др.);

ФОТ увп СП - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала (педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, завхоз, бухгалтер, делопроизводитель, младший воспитатель и др.)

ФОТ моп СП - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала (шеф-повар, повар, кладовщик, кухонный рабочий, кастелянша, рабочий по стирке, рабочий по обслуживанию здания, грузчик, швея, дворник, сторож, уборщик служебных помещений, техник - электрик и др.).

3.4. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме уровня за предыдущий финансовый год, с учетом педагогической нагрузки.

б) доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, фактически сложившимся расчетам.

3.5. Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательного учреждения. В случае изменения фонда оплаты труда школы и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3.6. Размер фиксированной минимальной ставки иным педагогическим работникам устанавливается на каждый финансовый год в пределах сметы расходов школы.

3.7. Размер фиксированной минимальной ставки младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала устанавливается на каждый финансовый год в пределах сметы расходов школы.

3.8. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в школе с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых образовательным учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

3.9. Система распределения фонда оплаты труда отражает рекомендуемый принцип разделения заработной платы на условно постоянную (базовую, гарантированную) и условно переменную (стимулирующие) части.

Базовая часть является гарантированной конкретному работнику, фиксируется в трудовом договоре и выплачивается независимо от достигнутых результатов, являясь гарантированным минимумом заработной платы.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении и повышающих коэффициентов

4.1. Доля базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) составляет не более 70% доли базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТ сп) составляет не менее 30% доли базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

4.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога и численности учащихся в классах.

4.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа»

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается школой самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо). 4.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в школе (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52}, \text{ где}$$

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a1 - количество учащихся в первых классах;

a2 - количество учащихся во вторых классах;

a3 - количество учащихся в третьих классах;

a11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе

v11 — годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Компенсационные доплаты могут устанавливаться:

- в долях ставки от совмещаемой должности;

- в процентах от ставки по основной должности;

- в фиксированной сумме. Размеры компенсационных доплат устанавливаются директором Школы по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

4.6. Учебный план разрабатывается школой самостоятельно и должен обеспечивать реализацию в полном объеме федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

4.7. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

б) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами школы (доплата за заведование кабинетом, доплата за классное руководство, доплата за методическое обеспечение образовательного процесса);

в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

4.8. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются (Приложение №1):

а) за сложность и (или) приоритетность предмета (К);

б) за квалификационную категорию педагога (А);

в) за работу с интерактивным оборудованием и звуковой аппаратурой (В);

г) за работу с химическими реактивами (Кх); д) за сложность и напряженность (Кд).

4.9. Повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предмета (К) устанавливаются с учетом следующих критериев:

а) участие предмета в государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме единого государственного экзамена;

б) дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (химия, физика, биология, информатика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа).

4.9.1. Выплаты компенсационного характера из специальной части и повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада (К, В) могут меняться 2 раза в год в зависимости от норматива бюджетного финансирования и количества учащихся. (Приложение 1).

4.9.2. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников СП, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТпп СП) составляет не менее 30% базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Состоит из общей части (ФОТо СП) и специальной части (ФОТс СП), и вычисляется по формуле:

$\text{ФОТпп СП} = \text{ФОТо СП} + \text{ФОТс СП}$, где

ФОТо СП (общая часть) - базовый должностной оклад

ФОТс СП (специальная часть) - выплаты за наличие квалификационной категории, педагогический стаж, уровень образования.

4.9.3. Базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала СП (ФОТ ауп, всп, обл СП) составляет не более 70 % и вычисляется по формуле:

$\text{ФОТ (ауп, всп, обл СП)} = \text{ФОТо СП} + \text{ФОТс СП}$, где

ФОТо (общая часть) - базовый должностной оклад ФОТс (специальная часть) для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала СП (ФОТ ауп, всп, обл) включает в себя:

- выплаты компенсационного характера согласно ТК РФ (вредные условия труда, работа в ночное время);
- повышающие коэффициенты за квалификационную категорию;
- доплаты компенсационного характера, которые могут устанавливаться директором школы за:
 - совмещение профессий (должностей)
 - выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время), обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности);
 - расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ
 - выполнение наряду со своей основной работой (в -свое основное рабочее время), обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности в соответствии с должностной инструкцией и нормами оплаты труда;
 - выполнение обязанностей временно отсутствующего работника-выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время), обусловленной трудовым договором, должностных обязанностей работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность);
 - работу, не входящую в круг основных обязанностей специфическая работников школы, не предусмотренная должностной инструкцией по основной профессии (должности) или в случае отсутствия соответствующей должности в штатном расписании Школы.

4.8.4 Компенсационные доплаты могут устанавливаться: - в долях ставки от совмещаемой должности; - в процентах от ставки по основной должности; - в фиксированной сумме. Размеры компенсационных доплат устанавливаются директором Школы по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

5. Определение размера должностного оклада работников школы

5.1. Должностной оклад директора школы рассчитывается на основании Положения об оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений МО «Гвардейский городской округ».

5.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

Нормы рабочего времени учителя:

- урочная деятельность 18 часов в неделю или 50% всего рабочего времени;
- внеурочная педагогическая деятельность 7 часов или 19,4% всего рабочего времени;
- работа по подготовке и обеспечению учебного процесса 6 часов или 16,7% всего рабочего времени;

- организационно-педагогическая деятельность 5 часов или 13,9% всего рабочего времени.

5.2.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А \times В$, где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

Н - количество учащихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

В - повышающий коэффициент за работу с интерактивным оборудованием.

5.3. В случае, если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = Стах (Н_1 \times Т_1 \times К_1 + Н_2 \times Т_2 \times К_2 + \dots + Н_n \times Т_n \times К_n) \times А \times В$.

5.4. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника: проведение уроков и подготовка к ним, проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия с учащимися, обучение детей-инвалидов на дому, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, методическая работа, иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями).

5.5. Должностные оклады заместителям директора и начальника СП устанавливаются в размере 40 - 90% от должностного оклада директора школы и учитывается коэффициент за категорию согласно формуле:

$ДО = ДОр \times \% \times А \times ДСТ$, где

ДО - должностной оклад заместителей директора

ДОр - 40 - 90% от должностного оклада руководителя

А - повышающий коэффициент за категорию;

ДСТ - доля выполняемой работы от ставки.

5.6. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается в размере 40 - 90% от должностного оклада руководителя

$ДО = ДОр \times \% \times К \times ДСТ$, где

ДО - должностной оклад главного бухгалтера

ДОр - 40 - 90% от должностного оклада руководителя

ДСТ - доля выполняемой работы от ставки.

5.7. Заработная плата АУП (заместителя директора, главного бухгалтера, начальника СП (ЗП ауп) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТ стм), с учетом эффективного контракта (Приложение №4).

Рассчитывается по формуле: $ЗПауп = ДОауп + Вст + Кд$, где:

ЗПауп - заработная плата административно-управленческого персонала;

ДОауп - оклад (должностной оклад) работника; Вст - выплаты стимулирующего характера, учитывающие выполнение критериев эффективности труда, премиальные выплаты.

Кд - компенсационные доплаты (устанавливается на основании приказа директора школы).

5.8. Должностной оклад библиотекаря состоит из фиксированной ставки и стимулирующей части за работу с книжным фондом.

5.9. Замена уроков педагогическим работникам начисляется по формуле:

$ДОз = СТп \times Нз \times Тз \times Кз \times Аз$, где

ДОз - должностной оклад по замене,

СТп - расчетная стоимость образовательной услуги,

Нз - количество учащихся в заменяемом классе,
Тз - количество замененных часов в данном классе,
Кз - повышающий коэффициент за приоритетность предмета,
Аз - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

5.9. Расчет средней заработной платы при оплате по больничному листу и отпускных производится согласно Постановлению Правительства РФ.

5.10. **Должностной оклад педагогического работника СП**, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю) и рассчитывается исходя из величины базового должностного оклада и специальной части, определяется по формуле:

$ДОп = БОп \times Н + Пк + Пс + По$, где:

ДОп - должностной оклад педагога;

БОп - величина базового должностного оклада;

Н - нагрузка педагогического работника;

Пк - процент, учитывающий квалификацию; высшая категория - 15 %;

Первая категория - 10%;

Пс - процент, учитывающий стаж;

от 1 года до 5 лет - 3 %; от 5 до 10 лет - 5 %;

от 10 до 20 лет - 8 %;

свыше 20 лет - 10 %;

По - процент, учитывающий уровень образования;

Высшее - 10 %;

среднее профессиональное - 5 %.

Величина каждого процента Пк, По, Пс устанавливается самостоятельно в пределах ФОТ

СП.

5.10.1. Заработная плата педагогического работника СП. ЗПп включает оклад (должностной оклад) Оп и выплаты стимулирующего характера (премии, доплаты, надбавки).

5.10.2. Замена педагогического работника СП начисляется по формуле:

$ДОз = ДОп : Тн \times Тз$, где

ДОз - должностной оклад по замене

ДОп - должностной оклад педагога

Тн - количество часов по норме

Тз - количество замещенных часов

5.11. **Должностной оклад иных педагогических работников** школы рассчитывается по следующей формуле:

$ДОип = МСТип \times ДСТип \times К \times А$, где

ДОип - должностной оклад иного пед. работника школы,

МСТип - фиксированная минимальная ставка иного пед. работника,

ДСТип - доля выполняемой работы от ставки,

К - коэффициент за сложность и напряженность; А - повышающий коэффициент за категорию.

5.12.1. **Должностной оклад учебно-вспомогательного персонала СП:**

а) другие педагоги (педагог-психолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования) вычисляется по формуле:

$ДОдп = БОдп \times Н + Пк + Пс + По$, где:

ДОдп - должностной оклад другого педагога;

БОдп - величина базового должностного оклада; Н - нагрузка педагогического работника;

Пк - процент, учитывающий квалификацию;

Высшая категория - 15 %;

Первая категория - 10%;

Пс - процент, учитывающий стаж;

От 1 года до 5 лет - 3 %; от 5 до 10 лет - 5 %;

от 10 до 20 лет - 8 %;

свыше 20 лет - 10 %;

По - процент, учитывающий уровень образования;

высшее - 10 %;

среднее спец. - 5 %.

Величина каждого процента Пк, По, Пс устанавливается в пределах ФОТ СП.

б) Должностной оклад младшего воспитателя, делопроизводителя, завхоза СП вычисляется по формуле:

$ДОВп = (МСвп \times Д) + П$, где:

ДОВп - должностной оклад учебно-вспомогательного персонала;

МСвп - фиксированная минимальная ставка учебно-вспомогательного персонала (размер МСвп устанавливается в пределах ФОТ СП);

Д - доля выполняемой работы от ставки;

П - процент за вредные условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.12.2. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала СП включает должностной оклад, доплаты, надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты. Рассчитывается по формуле:

$ЗПвп = ДОВп + Вст + Кд$, где:

ЗПвп - заработная плата учебно-вспомогательного персонала;

ДОВп - оклад (должностной оклад) работника;

Вст - выплаты стимулирующего характера, учитывающие результативность высокого качества труда;

Кд - компенсационные доплаты (устанавливается на основании приказа директора школы).

5.13. Должностной оклад заместителя начальника СП вычисляется по формуле:

$ДОм = (МСвп \times Д)$, где:

ДОм - должностной оклад методиста;

МСм - фиксированная минимальная ставка методиста (размер МСм устанавливается в пределах ФОТ СП);

Д - доля выполняемой работы от ставки.

5.13.1. Заработная плата заместителя начальника СП включает должностной оклад, доплаты, надбавки, выплаты стимулирующего характера. Рассчитывается по формуле:

$ЗПм = ДОм + Вст + Кд$, где:

ЗПм - заработная плата учебно-вспомогательного персонала;

ДОм - оклад (должностной оклад) работника;

Вст - выплаты стимулирующего характера, учитывающие результативность высокого качества труда;

Кд - компенсационные доплаты (устанавливается на основании приказа директора школы).

5.14. Должностной оклад бухгалтера школы и бухгалтера СП устанавливается в размере до 80% от должностного оклада главного бухгалтера.

5.14.1. Заработная плата бухгалтера школы и бухгалтера СП (ЗП б) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТ стм), с учетом эффективного контракта (Приложение №4). Рассчитывается по формуле:

$ЗПб = ДОб + Вст + Кд$, где:

ЗПб - заработная плата бухгалтера;

ДОб - оклад (должностной оклад) работника;

Вст - выплаты стимулирующего характера, учитывающие выполнение критериев эффективности труда, премиальные выплаты.

Кд - компенсационные доплаты (устанавливается на основании приказа директора школы).

5.15. Должностной оклад младшего обслуживающего персонала школы вычисляется по формуле:

$ДОмлп = МСТвп \times ДСТвп \times К$, где

ДОмлп - должностной оклад младшего обслуживающего персонала,

МСТмлп - фиксированная минимальная ставка младшего обслуживающего персонала,

ДСТмлп - доля выполняемой работы от ставки.

5.15.1. Заработная плата младшего обслуживающего персонала школы включает должностной оклад, доплаты, надбавки, выплаты стимулирующего характера. Рассчитывается по формуле:

$ЗП млп = ДОмлп + Вст + Кд$, где

ЗП млп - заработная плата младшего обслуживающего персонала

ДО млп - оклад (должностной оклад) работника;

Вст - выплаты стимулирующего характера, учитывающие результативность высокого качества труда.

Кд - компенсационные доплаты (устанавливается на основании приказа директора).

5.16. Должностной оклад младшего обслуживающего персонала СП вычисляется по формуле:

$ДО_{моп} = (МС_{моп} \times Д) + П$, где

ДОмоп - должностной оклад младшего обслуживающего персонала

МС моп - фиксированная минимальная ставка младшего обслуживающего персонала (размер МСмоп устанавливается учреждением самостоятельно в пределах ФОТ СП)

Д - доля выполняемой работы от ставки,

П - процент за вредные условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. 5.16.2.

Заработная плата младшего обслуживающего персонала включает должностной оклад, доплаты, надбавки из стимулирующей части и премии. Рассчитывается по формуле:

$ЗП_{моп} = ДО_{моп} + Вст + Кд$, где

ЗПмоп - заработная плата младшего обслуживающего персонала

ДО моп - оклад (должностной оклад) работника; Вст- выплаты стимулирующего характера, учитывающие результативность высокого качества труда.

Кд - компенсационные выплаты (устанавливается на основании приказа директора).

5.17. Расчёт средней заработной платы при оплате по больничному листу и отпускных производится согласно Постановлениям Правительства РФ.

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

6.1. Стимулирующая часть фонда труда школы (ФОТст) обеспечивает осуществление следующих выплат работникам образовательного учреждения:

а) за ученую степень кандидата педагогических наук, за почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» до 2000 рублей;

б) за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования» - до 10% оклада;

в) за Почетную грамоту Министерства образования Российской Федерации - до 5% оклада;

г) поощрительные выплаты по результатам труда, разовые выплаты (премии) к государственным праздникам (День учителя; 23 февраля; 8 марта), к юбилейным датам рождения (50; 55; 60; 65 лет) до 2000 рублей;

д) ежемесячных доплат по обязательствам за выполнение обязанностей, не включенных в должностные инструкции;

е) материальной помощи в случае особых жизненных ситуаций (не более одного должностного оклада).

6.2. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников школы (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала) определяются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.3. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения, являются:

а) качество обучения;

б) здоровье учащихся;

в) воспитание учащихся;

г) укрепление материально-технической базы учебных кабинетов, мастерских;

д) срочное предоставление отчетной и справочной информации в различные инстанции.

Повышающие коэффициенты

1. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета (К) могут меняться 2 раза в год:

а) $K = 1,15$ (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);

б) $K = 1,15$ (за освоение вариативной части ФГОС);

в) $K = 1,10$ (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2-4 классы нач. школы);

г) $K = 1,05$ (право, экономика);

д) $K = 1,0$ (физическое воспитание, ИЗО, музыка, ОБЖ); ж) $K = 1,6$ (технология).

2. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога устанавливаются в размере:

а) $A = 1,15$ (для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию);

б) $A = 1,10$ (для педагогических работников, имеющих первую категорию).

3. Повышающий коэффициент за работу с интерактивным оборудованием и звуковой аппаратурой: $K = 1,06$

4. Повышающий коэффициент за работу с химическими реактивами: $K = 1,084$

5. Повышающий коэффициент (Кд.) за сложность и напряжённость устанавливается в раз-
мере:

а) за работу в классах компенсирующего обучения - 1,7;

б) за работу в интегрированных классах с учащимися, обучающимися по адаптированным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - 1,7;

в) за работу с учащимися на дому - 1,4;

г) за индивидуальную коррекционную работу с детьми с умственной отсталостью - до 100 руб. за одного обучающегося.

д) за превышение контингента обучающихся (свыше 25 чел.): - до 30 чел. - 1,05 - свыше 30 чел. - 1,1.

Образовательное учреждение вправе ввести дополнительные повышающие коэффициенты, учитывающие специфику проведения занятий, в рамках фонда оплаты труда:

6. Повышающий коэффициент за деление классов на группы:

Величина коэффициента равна отношению общего количества учащихся в классе к количеству учащихся в группе.

$K_{дел.} = M/p$, где

N - количество учащихся в классе, p - количество учащихся в группе

4. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда предусматривает осуществ-
ление выплат:

а) за классное руководство: до 60 рублей за 1 ученика в классе;

б) за заведование: - учебным кабинетом - до 500 рублей; - комбинированными мастерски-
ми - до 1000 рублей; - актовым залом - до 1000 рублей.

в) за руководство кафедрой - до 500 рублей;

г) за руководство работой кафедр - до 1000 руб.

Критерии

распределения стимулирующей части оплаты труда педагогических работников

№ п/п	Критерии	Индикаторы	Алгоритм расчета
1.	Качество образования	1.1. Качество знаний по итогам четвертей, года (оплата всю четверть) Математика, русский язык (Среднее арифметическое всех предметов) Предметы гуманитарного, естественно-научного цикла Технология, музыка, физическая культура, ОБЖ 1 класс (1 полугодие) – результаты года 4 класса	От 80-100% - 6 баллов От 60-79% - 5 баллов От 50% до 59% - 4 баллов От 40% до 49% - 3 баллов От 30% до 39% - 2 балл От 20% до 29 - 1 балл Ниже 20 % - 0 баллов 80-100% - 6 баллов 70-79% - 5 баллов 60-69% - 4 балла 50-59 % - 3 балла 40- 49 % - 2 балла 80-100% - 4 баллов 50-79% - 3 балла 30-49% - 2 балла 10-29% - 1 балл
	1.2. Итоги государственной (итоговой) аттестации выпускников 9-х и 11 -х классов: (платить один раз)	средний балл по предметам	средний балл по предмету (СБ) - ниже районного, но выше 3.0 = СБ*1 - равен районному = СБ*1,2 - выше районного = СБ*1,4 - ниже областного, но выше районного = СБ*1,6 - равен областному = СБ*1,8 - выше областного = СБ*2

		1.3. Подтверждение годовых отметок итогами экзаменов – 9 классы (все предметы) соответствие результатов экзаменов годовым отметкам. (один раз)	От 95,0 до 100 % - 3 балла 85,0 % до 94,9 % - 2 балла
		1.4. Всероссийская олимпиада школьников (муниципальный этап)	победитель – 10 балл, призер – 5 балла участник – 2 балла
		1.5. Всероссийская олимпиада школьников (региональный этап)	победитель – 30 баллов, призер – 20 баллов участник – 10 баллов
		1.6. Всероссийская олимпиада школьников (федеральный этап)	победитель – 50 баллов, призер – 30 балла
		1.7. Участие педагогов в ГИА	9 –ые классы – 2 б. 11 – ые классы – 2 б.
2	Создание безопасных и здоровьесберегающих условий	2.1. Травматизм (количество обучающихся, получивших травмы во время пребывания в школе: - на уроке - вне урока (перемены))	За каждого - 3 балла - 2 балла
		2.2. Организация горячего питания учащихся (% учащихся охваченных горячим питанием)	100 % - 4 балла От 98 до 100 % - 3 балла От 95 до 98 % - 2 балл Менее 95 % - 1 балла
3	Воспитательная работа	3.1. Мероприятия, предметная неделя - оформление - сценарий (план) - 100% участие учащихся и педагогов данного направления	5 баллов (школьный уровень – 5. районный уровень; 1 место – 20 баллов; 2 место – 15 баллов; 3 место – 10 баллов. областной уровень - 1 место – 25 баллов; 2 место – 20 баллов; 3 место – 15 баллов.

4.	Кадры и научно-методический потенциал педагогической среды	3.2. Спортивные и интеллектуальные конкурсы:	Победитель 3 X k Призер 2 X k Участник 1 X k
		участие учащихся в соревнованиях:	
		муниципальных k= 1, региональных k= 2, федеральных k= 3,	
		% обучающихся, сдавших нормы ГТО	100% - 10 баллов ≥90% - 8 баллов ≥80% - 6 баллов ≥70% - 4 баллов ≥60% - 3 баллов ≥50% - 2 баллов Менее 40 % - 1 балл от общей численности учащихся, имеющих медицинскую справку (допуск)
		3.3. Профилактика преступлений и правонарушений:	
		Осужденные судом	- 5
		Участники преступлений и правонарушений	- 5
		Несовершеннолетние, состоящие на учете в (КДН) или ПДН	- 5 (без УКП)
		4.4. Оценка уровня профессионализма педагогического коллектива:	
		Участие, победа (I, II и III места) в профессиональных конкурсах: «Учитель года», «Воспитываю человека», методических объединений, конкурс кабинетов и др.	I место – 15 000 II место – 10 000 III место – 5 000 участие – 3 000 за каждый конкурс
		4.5. % педагогов, прошедших курсы повышения квалификации по иностранным языкам, кроме учителей иностранных языков	C2- 10 баллов C1 - 8 баллов B2 - 7 баллов B1- 6 баллов A2 - 5 баллов A1- 4 баллов

	4.6. Участие в жюри конкурсов	5 баллов
5.	Работа с одаренными детьми	10 баллов
	5.1. Работа с одаренными детьми по индивидуальным годовым планам, в том числе дистанционное обучение	
	5.2. Участие, победа в муниципальном этапе конкурса на лучший научно-исследовательский проект	I место – 10 баллов, II место – 9 баллов, III место – 8 баллов участие – 3 баллов
	5.3. Участие, победа в региональном этапе конкурса на лучший научно-исследовательский проект	I место – 15 баллов, II место – 10 баллов, III место – 8 баллов участие – 3 баллов
	5.4. Участие, победа в федеральном этапе конкурса на лучший научно-исследовательский проект	I место – 30 баллов, II место – 20 баллов, III место – 10 баллов участие – 5 баллов
6.	5.5. Олимпиады школьников (кроме ВСШ)	победитель – 5 баллов, призер – 3 баллов, участие 1 баллов
	6.1. % привлечения родителей (законных представителей) к участию в социально - значимой общественной деятельности, благоустройству территории и классов	100% - 10 баллов 50% - 5 баллов от общей численности родителей
	6.2. Наличие постоянно пополняемого сайта у учителя	10 баллов
7.	6.3. Публикации в общественно – политической газете Гвардейского городского округа «Наша жизнь» о социально значимых событиях учреждения	5 баллов за каждую
	6.4. Количество публикации методических разработок педагогов на профессиональных сайтах	5 баллов за каждую
	7.1. Вся документация сдана в срок	10 баллов
	7.2. Не вовремя сданная документация	- 10

		7.3. Жалобы в письменном виде	- 10 баллов
8.	Разовые выплаты	8.1. Секретарь педсовета и т.д.	500
		8.2. Грамоты	- район - 300 - область - 500 - федеральные 1000
		8.3. Материальная помощь	До 5000
		8.4. Открытые уроки	- школа - 300 - район - 600 - область - 1200
		8.5. Руководство МО	500
		8.6. За работу в тарификационной комиссии	300
		8.7. Почётный работник, Заслуженный (ежемесячно)	1000
		8.8. Лагерь - начальник - воспитатель Трудовая бригада	2000 1000 1000
9.	Классное руководство (раз в год)	Участие в школьном конкурсе « Лучший класс» 1 место 2 место 3 место	5000 рублей 3000 рублей 2000 рублей

Приложение 3
к Положению о системе оплаты
и стимулирования труда работников
«МБОУ СШ № 1 им. И. Прокопенко
гор. Гвардейска»

**Критерии для ежемесячной оценки эффективности деятельности начальников
структурных подразделений «Детский сад»**

Наименование критерия эффективности деятельности	Весовой коэффициент, балл	Порядок определения значений
Стабильное выполнение функциональных обязанностей		
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей образовательных услуг	0-1	нет жалоб -1 балл да - 0 баллов
Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей со стороны руководителя учреждения и Управления образования и дошкольного воспитания	0-1	нет замечаний -1 балл да - 0 баллов
Соблюдение профессиональной этики	0-1	да -1 балл нет - 0 баллов
Сохранение здоровья воспитанников (отсутствие травматизма)	0-1	Отсутствие травм - 1 балл, наличие травм - 0 баллов
Инициативность (наличие предложений по внедрению новых форм работы, улучшению собственной деятельности работника, структурного подразделения, учреждения, освоение инновационных форм работы)	0-1	да -1 балл нет - 0 баллов
Выполнение плановых показателей		
Посещаемость воспитанниками структурного подразделения «Детский сад»	0-1	70-75% - 1 балл ниже 70% - 0 баллов
Численность воспитанников в расчете на 1 педагогического работника	0-1	не менее 13,6 воспитанников - 1 балл, менее 13,6-0 баллов
Задолженность по родительской плате за присмотр и уход в текущем периоде	0-1	Отсутствие - 1 балл, наличие - 0 баллов
Доля работников административно управленческого и вспомогательного персонала к общей численности работников СП за предыдущий месяц (47,1 % - 2017 год; 45,6% -2018 год)	0-1	Соответствует или ниже -1 балл Выше показателя - 0 баллов
Доля педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоена первая или высшая категория	0-1	не менее 65,5% -1 балл менее 65,5% - 0 баллов
ИТОГО	10	

Приложение 4
к Положению о системе оплаты
и стимулирования труда работников
«МБОУ СШ№ 1 им. И. Прокопенко
гор. Гвардейска»

Критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора, главного бухгалтера и бухгалтеров

Наименование должности	Основание для премирования (критерии)	Кол-во баллов
Заместители директора по УВР	Своевременность и достоверность отчетности, подаваемой на разные уровни системы образования и контролирующих органов	1
	Выполнение дорожной карты по курируемой деятельности	1
	Выполнение плана работы в полном объеме и в срок	1
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1
	Результаты успеваемости учащихся и выполнение мер по повышению успеваемости	1
	Результативность участия в конкурсах различного уровня	1
	Контрольно-диагностическая деятельность • выполнение плана внутришкольного контроля • высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	1
	Выполнение рабочих программ, учебных курсов, дисциплин, модулей по курируемым образовательным областям	1
	Качественная организация работы общественных и методических органов, участвующих в управлении школой (кафедры, ресурсный центр, методический совет, педагогический совет, и т.д.)	1
	Организация реализации нововведений, принятых на разных уровнях (например, новая форма аттестации в 9 классе, ЕГЭ, организация грантовой деятельности).	1
Заместитель директора по воспитательной работе	Своевременность и достоверность отчетности, подаваемой на разные уровни системы образования и контролирующих органов	1
	Выполнение плана работы в полном объеме и в срок	1
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1
	Организация реализации нововведений, принятых на разных уровнях (например, организация грантовой деятельности).	1
	Снижение количества преступлений и правонарушений несовершеннолетних	1
	Организация контроля и диагностики учебно-воспитательной деятельности в учреждении	1
	Охват детей, участвующих в деятельности объединений дополнительного образования школы, муниципального района	1
	Участие работников сферы воспитания в конкурсах, соревнованиях, семинарах и др. мероприятиях воспитательной, здоровьесберегающей направленности на различных уровнях	1
	Участие детей в конкурсах, соревнованиях воспитательной, здоровьесберегающей направленности на различных уровнях	1
	Наличие призовых мест по итогам участия педагогических работников, учащихся в конкурсах мероприятий воспитательной, здоровьесберегающей направленности	1
Заместитель директора по административно-хозяйственной	Сохранение и улучшение материально-технической базы образовательного учреждения	1
	и контролирующих органов 1 Выполнение плана работы в полном объеме и в срок	1

работе	Обеспечение условий в учреждении для выполнения: требований пожарной безопасности	1
	требований Роспотребнадзора	1
	требований охраны труда	1
	использования энергосберегающего режима	1
	Организация поиска дополнительных источников дохода организации	1
	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	1
	Обеспечение стабильной деятельности обслуживающего персонала в учреждении	1
Бухгалтерия	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	1
	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей со стороны руководителя учреждения, учредителя, других контролирующих и надзорных органов (нет замечаний - 2 балла, есть замечания - 0 баллов);	2
	Своевременность предоставления информации по запросам, отчетам и другим документам (от 0 до 3 баллов);	3
	Достоверность данных, предоставляемых по запросам, отчетам и другим документам (от 0 до 3 баллов);	3
	Необоснованная дебиторская или кредиторская задолженность учреждения (да - 0 баллов, нет - 1 балл)	1

Максимальное количество начисленных баллов - не более 10.

Стоимость одного балла для заместителей директора и бухгалтеров - равна 3%

Стоимость одного балла главного бухгалтера - равна 10%.