

СОГЛАСОВАНО

Председатель проф. комитета

Захарова Н.В. Захарова

Протокол от 11 апреля 2018г. № 60



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ №91
Н.Ю. Требуных
11 апреля 2018г.
Приказ от 11.04.2018г. 198-ОС

Принято

протокол общего собрания

трудового коллектива

от 11 апреля 2018г. № 2

Положение об оплате труда в МБОУ СОШ №91 г. Воронеж

1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017 № 1576 «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», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №91 за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;
- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников МБОУ СОШ №91, в том числе руководителя и его заместителей.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

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

1.3. 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 или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);
- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства

- здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822);
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- настоящего Положения.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Положение об оплате труда в МБОУ СОШ №91 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. Формирование фонда оплаты труда МБОУ СОШ №91

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с 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 плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации (для бюджетных и автономных организаций) или в бюджетной смете (для казенных организаций).

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

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 образовательных программ;

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

3. Распределение фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш - стимулирующая доля ФОТ_{оо}.

Фактическая доля $\Phi OT_{ст}$ ежегодно устанавливается общеобразовательной организацией в диапазоне от 15 до 30% от общего ΦOT^1 .

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель общеобразовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (учителя, преподаватели, мастера производственного обучения, воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.), учебно-вспомогательного (вожатые, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего (уборщики, дворники, водители и др.) персонала общеобразовательной организации и складывается из:

$$\Phi OT_{б} = \Phi OT_{адм} + \Phi OT_{п} + \Phi OT_{уч} + \Phi OT_{моп}, \text{ где}$$

$\Phi OT_{адм}$ - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

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

$\Phi OT_{уч}$ - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$\Phi OT_{моп}$ - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

3.3. Особенность формирования базовой части фонда оплаты труда учителей.

Базовая часть фонда оплаты труда учителей формируется из:

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

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

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

$V_{кх}$ - выплаты компенсационного характера.

Рекомендуемые доли $\Phi OT_{аз}$ - не более 90%, $\Phi OT_{наз}$ - не менее 10%.

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

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

1) Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала не должна превышать 12% (без учета оплаты за учебную нагрузку), из них доля фонда оплаты труда руководителя не должна превышать 8% от общего фонда оплаты труда общеобразовательной организации, за исключением общеобразовательных организаций, отнесенных в соответствии с приказами департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области к малокомплектным и малочисленным, применяющим коэффициент условной наполняемости классов. Для вышеуказанных общеобразовательных организаций доля фонда оплаты труда руководителя может составлять до 10%.

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

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% при работе общеобразовательной организации в двухсменном режиме².

2) Доля фонда оплаты труда педагогического персонала может быть установлена в диапазоне от 69 до 72%.

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

4. Оплата труда работников МБОУ СОШ №91 (кроме педагогических работников)

4.1. Оплата труда работников общеобразовательных организаций (кроме педагогических работников) состоит из:

- оклада (должностного оклада);

- выплат компенсационного характера;

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

- выплат стимулирующего характера;
- выплат социального характера.

Оклад (должностной оклад) работника общеобразовательной организации (кроме педагогических работников) рассчитывается по формуле:

, где:

B – оклад (должностной оклад) по ПКГ согласно Приложению 2 к Положению;

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

5. Расчет заработной платы педагогических работников

5.1. Месячная заработная плата педагогических работников МБОУ СОШ №91 определяется по следующей формуле:

$Z_n = O_d + K + C + B$, где:

Zп - месячная заработная плата;

Oд - оклад (должностной оклад);

K - компенсационные выплаты;

C - стимулирующие выплаты;

B_{сх} - выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$O_d = B \times K_n$, где:

B - оклад по ПКГ (Приложение 2);

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

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

Таблица 1

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

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_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].
1.1.	- высшая квалификационная категория;	1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория.	1.2	
			После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	РазмерК _н	Примечания
			сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.
2.	Учителям, получившим статус «Учитель-методист».	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 отношениях с организацией. Для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях.
3.1.	- от 3 до 5 лет;	1.02	
3.2.	- от 5 до 10 лет;	1.03	
3.3.	- от 10 до 15 лет;	1.05	
3.4.	- свыше 15 лет.	1.07	
4.	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);	1.2	
4.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
4.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный ...», «Заслуженный ...»);	1.2	
4.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
5.	Молодым		Молодыми

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	РазмерК _н	Примечания
	<p>специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в течение года после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:</p>		<p>специалистами являются лица в возрасте до 30 лет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заключившие трудовой договор не позднее одного года после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности; - имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование; - имеющие
5.1.	- с общеобразовательной организацией;	1.2	<p>профессионально-педагогическую квалификацию</p>
5.2.	- с общеобразовательной организацией (при наличии диплома с отличием)	1.25	<p>(соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).</p> <p>Выплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания учебного заведения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в образовательных организациях со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев,</p>

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	РазмерК _н	Примечания
			<p>указанных в следующем абзаце.</p> <p>Молодым специалистам, не приступившим к работе в течение года после 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, выплаты устанавливаются на пять лет с даты трудоустройства в образовательные организации в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.</p> <p>Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательных организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательных организациях в качестве специалистов,</p>

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	РазмерК _н	Примечания
			выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания учебного заведения.
6.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения).	1.2	
7.	Специалистам логопедических пунктов.	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.	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).	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	1.1	

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
	или инвалида;		
10.2.	- за каждый удаленный класс.	1.2	

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

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

5.4. Особенности расчета заработной платы учителей в общеобразовательной организации. Размер оклада (должностного оклада) учителей определяется по следующей формуле:

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

O_d - оклад (должностной оклад) педагогического работника;

$O_{аз}$ - оплата за аудиторную занятость;

$O_{наз}$ - оплата за неаудиторную занятость.

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

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

где:

B - оклад по ПКГ (приложение № 2 к Положению);

K_n - коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (таблица 1);

F_n - фактическая учебная нагрузка в неделю;

$H_{чс}$ - 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

Кпр вычисляется исходя из суммы баллов особенности предмета согласно [таблице 3](#).

Таблица 3

Расчет коэффициента за особенность предмета (Кпр)

№ п/п	Предметы	Показатели						Сумма баллов
		ЕГ Э	Подг отов ка	Лаб ора тор ны е	Ус ло ви я	Те тра ди	ТБ	

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

где показатели особенности предметов могут иметь следующие значения:

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 образовательной программы общеобразовательной организации в расчет 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 локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

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.

Для оптимального соотношения базовой и стимулирующей части применяется следующая формула к оплате за аудиторную занятость:

, где:

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

, где:

$\Phi OT_{аз}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда общеобразовательной организации;

$\Phi OT_{азф}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, фактически сложившийся при расчете заработной платы учителей, который рассчитывается по формуле:

.

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

5.5. Методика расчета оплаты за неаудиторную занятость и внеурочную деятельность учителей.

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

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

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

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

$Уп$ - фактический объем часов по учебному плану организации (с учетом деления на группы и объединения классов).

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

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

Уп_{наз} - количество часов неаудиторной занятости.

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

Примерные виды неаудиторной деятельности в условиях реализации ФГОС общего образования

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

6. Расчет заработной платы руководителей

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

$Z_{np} = O_{др} + C_p + M_{np}$, где:

Z_{np} - заработная плата руководителя;

$O_{др}$ - оклад (должностной оклад) руководителя;

Ср- стимулирующие выплаты руководителя;

Мп- материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

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

$$O_{др} = B \times K_{гор} \times K_{зв} \times K_{эф} \times K_{кор}, \text{ где:}$$

$O_{др}$ - оклад руководителя;

B - средняя заработная плата педагогических работников городского округа город Воронеж, сложившаяся в общеобразовательных организациях городского округа город Воронеж за год, предшествующий расчетному;

$K_{гор}$ - коэффициент за группу оплаты труда;

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

$K_{кор}$ - корректирующий индивидуальный коэффициент, который рассчитывается по формуле:

$$K_{кор} = \frac{\text{ФОТ}_{рук.пл}}{\text{ФОТ}_{рук.факт}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{рук.пл}$ - плановый фонд оплаты труда руководителя, полученный при распределении фонда оплаты труда общеобразовательной организации в соответствии с пунктом 3.4 настоящего Положения без учета стимулирующего ФОТ;

$\text{ФОТ}_{рук.факт}$ - фонд оплаты труда руководителя, фактически сложившийся при расчете заработной платы, рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{рук.факт} = B \times K_{гор} \times K_{зв}.$$

Индивидуальный коэффициент ($K_{кор}$) не может быть меньше 0,95 и более 1, в случае, если при расчете значение ($K_{кор}$) меньше 0,95, то применяется ($K_{кор}$) равным 0,95, если больше 1, то применяется ($K_{кор}$) равным 1.

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

; где

K^1 - коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости классов от нормативной ($\bar{}$) нормативное значение устанавливается по группам образовательных организаций в соответствии с таблицей 5;

K^2 - коэффициент, определяющий отклонение фактической доли фонда

педагогических работников от нормативной (N), нормативное значение доли Φ_{OT} педработников составляет 69% для всех общеобразовательных организаций;

K^3 - коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения обучающийся - педработник от нормативного (N), нормативное значение устанавливается по группам образовательных организаций в соответствии с таблицей 5.

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 5

№ п/п	Наименование группы общеобразовательных организаций	Средняя наполняемость в классах, чел.	Количество обучающихся на одного педработника
1.	Общеобразовательные организации.	25	15.7
2.	Малокомплектные общеобразовательные организации с численностью обучающихся: - средние 101-154; - основные 61-126.	12.1	9
3.	Общеобразовательные организации с углубленным изучением иностранных языков	25	13

Для предотвращения значительного (свыше 10%) увеличения или уменьшения размера должностного оклада, связанного с переходом на новую методику расчета в течение первых двух лет, учредителем может быть принято решение о применении повышающего или понижающего коэффициента.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера общеобразовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается учредителем в кратности 1 к 5 при выполнении условий, указанных в [пункте 3.4](#) настоящего Положения.

Средняя заработная плата педагогических работников городского округа город Воронеж определяется по итогам организуемого статистического наблюдения путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без фонда заработной платы внешних совместителей и фонда заработной платы по договорам

гражданско-правового характера с лицами, не являющимися работниками организаций) на среднесписочную численность работников (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в году. При этом в сумму начисленной заработной платы работников списочного состава по основной работе включается оплата труда по внутреннему совместительству, а также вознаграждения по договорам гражданско-правового характера, заключенным работниками списочного состава со своей организацией.

Расчет средней заработной платы педагогических работников городского округа город Воронеж осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются шесть групп по оплате труда ([приложение № 3](#) к Положению). Отнесение общеобразовательной организации к одной из 6 групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от количества обучающихся в общеобразовательной организации на 20 сентября предшествующего года в соответствии с данными государственного статистического отчета, [форма № ОО-1](#) «Сведения об организации, осуществляющей подготовку по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования».

Группа по оплате труда руководителей определяется один раз в год на основании соответствующих документов.

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-я группа - $K_{\text{гот}} = 2,6$;

2-я группа - $K_{\text{гот}} = 2,5$;

3-я группа - $K_{\text{гот}} = 2,3$;

4-я группа - $K_{\text{гот}} = 2,1$;

5-я группа - $K_{\text{гот}} = 1,9$;

6-я группа - $K_{\text{гот}} = 1,7$.

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителя может быть изменен в зависимости от объема фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, рассчитанного в соответствии с пунктом 3.4 настоящего Положения.

Коэффициент за ученую степень, ученое звание, государственные и ведомственные награды и почетные звания устанавливается в следующих размерах:

- 1,1 - при наличии ученой степени, ученого звания, почетного звания, наград Российской Федерации, СССР;
- 1,05 - при наличии ведомственных наград и почетных званий.

Коэффициент устанавливается по одному из оснований со дня представления соответствующего документа, подтверждающего наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания, награды.

6.3. Фонд стимулирования руководителя состоит из 4 квартальных премий и 1 материальной помощи к очередному отпуску, каждая из которых не превышает размера оклада руководителя.

Условием премирования руководителей общеобразовательных организаций является отсутствие действующих дисциплинарных взысканий.

Размер стимулирующих выплат руководителя общеобразовательной организации рассчитывается ежеквартально по следующей формуле:

$$C_p = ФОТ_{стр(к)} \times K_{стр}, где:$$

C_p - размер стимулирующей выплаты руководителя общеобразовательной организации;

$ФОТ_{стр(к)}$ - плановый фонд стимулирования руководителя за квартал;

$K_{стр}$ - коэффициент стимулирования руководителя, рассчитываемый в зависимости от достижения общеобразовательной организацией показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных государственным (муниципальным) заданием, и эффективности деятельности руководителя.

Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования общеобразовательных организаций². Диапазон $K_{стр}$ устанавливается в пределах от 0,0 до 1,0. Установленный размер коэффициента стимулирования руководителя сохраняется в течение календарного года.

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

6.5. Руководителям общеобразовательных организаций может выплачиваться премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере, не превышающем должностного оклада.

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

Другие вопросы оплаты труда.

6.7. В пределах фонда оплаты труда организации руководителю может быть оказана материальная помощь в следующих случаях: - в связи с юбилейными датами (50 и 55 лет со дня рождения - для женщин, 50 и 60 лет со дня рождения - для мужчин) - в размере до одного должностного оклада; - при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или по инвалидности, связанной с профессиональной

² **Заполнение показателей в единой системе рейтингования осуществляется 1 раз в год (по завершению учебного года), конкретные сроки устанавливаются ежегодно приказом департамента образования, науки и молодёжной политики Воронежской области.**

деятельностью, - в размере до 3 средних заработков; - в связи со смертью членов его семьи (супруги, дети, родители) - в размере до одного должностного оклада.

- 6.8. 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

Расчет заработной платы заместителей руководителя МБОУ СОШ №91

- 6.9. Должностные оклады заместителей руководителей МБОУ СОШ №91, главных бухгалтеров устанавливаются - на 10% - 50% ниже должностных окладов руководителей (без учета выплат за государственные и отраслевые награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание, а также повышающей надбавки по итогам аттестации).
- 6.10. Сумма повышающей надбавки по итогам аттестации утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации, но не более суммы повышающей надбавки руководителю.
- 6.11. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала
- 6.12. В трудовом договоре с руководителем общеобразовательной организации могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от внебюджетной деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

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

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

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 соответствии с таблицей

6;

T_{im} – количество фактически отработанных календарных дней.

Таблица 6

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 государственной итоговой аттестации, 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 за работу с вредными и тяжелыми условиями работы - не менее 4 % от оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя, должностного оклада работника.

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

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), устанавливаются самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда.

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

$K = B \times K_p$, где:

K- компенсационные выплаты;

B- оклад по ПКГ;

K_p- коэффициент компенсационных выплат (Таблица 7).

Таблица 7

Размеры коэффициента компенсационных выплат и повышающих коэффициентов

№ п/п	Виды работ	Значение Кр
1.	Классное руководство	0,25
2.	Заведование кабинетами, лабораториями	0,1
3.	Заведование учебными мастерскими	0,1
4.	За работу в классах военно-патриотического воспитания	0,2
5.	Руководство методическим объединением, кафедрой	0,1
6.	Руководство научным обществом обучающихся	0,1
7.	Внеклассная работа по спортивному воспитанию в образовательных организациях (в том числе руководство спортивными клубами)	0,2
8.	Руководство первичной профсоюзной организацией при количестве членов первичной профсоюзной организации менее 50	0,1
9	За организацию питания	0,2
10	За работу с детьми дивиантного поведения	0,1-0,25
11	Работа по учету военнообязанных и допризывной молодежи и	до 0,1
12	Работа администратора проекта «Дневник.ру».	до 1
13	Ведение документации педсовета, протоколов совещаний.	до 0,1
14	Работа по выполнению программы «Школьное молоко».	до 0,5
15.	Сопровождение школьного сайта	до 0,5
16.	Озеленение территории и помещений школы	до 1

Коэффициент компенсационных выплат может быть увеличен в пределах фонда оплаты труда в МБОУ СОШ №91.

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. Компенсационные выплаты устанавливаются на определенный период времени.

9. Стимулирующие выплаты

9.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам МБОУ СОШ №91 в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе единых региональных критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в общеобразовательной организации, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение 4 к Положению) являются неотъемлемой частью данного положения.

9.2.1. Работникам МБОУ СОШ №91 в пределах утвержденного фонда могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- единовременное премирование (разовая премия);
- премирование за качество и высокие результаты работы за отчетный период (четверть или полугодие);
- ежемесячные стимулирующие надбавки.

9.2.2. Единовременное премирование может осуществляться:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;

- за подготовку и проведение важных и ответственных мероприятий;
- за высокие достижения, положительно влияющие на имидж и рейтинг образовательной организации;

- все виды премиальных выплат в соответствии с коллективным договором;
- выплаты, связанные с государственными, отраслевыми и иными праздниками.

Размер единовременной выплаты определяется приказом директора образовательной организации в пределах средств по представлению председателя комиссии по премированию, согласованным профсоюзным комитетом.

Руководитель общеобразовательной организации с учетом мнения профсоюзной организации может представить в орган государственного управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию об особых показателях деятельности работника за определенный период или отдельно выполненную особую работу. Данная информация является основанием для их стимулирования.

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. Ежемесячные стимулирующие надбавки могут устанавливаться за: работу по организации охраны труда в учреждении, работу, связанную с техникой безопасности, пожарной безопасностью, антитеррористической безопасностью, руководство детскими инициативными группами, работу в составе психолого-медико-педагогической службы общеобразовательной организации, работу куратором службы школьной медиации, организацию профориентационной работы с обучающимися, работу по организации трудовых отрядов обучающихся, организацию и проведение летнего оздоровительного отдыха, работу контрактного управляющего, работу с архивными документами учреждения, работу с персональными данными работников учреждения, организацию и проведение ремонтных работ в каникулярное время, подготовку дезинфекционных средств, работу по взаимодействию с ПФ РФ, за интенсивность и специальный режим работы и другую работу, не связанную с прямыми функциональными обязанностями.

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.

9.3. 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, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования (проверки);

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

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

9.4. Руководитель общеобразовательной организации с учетом мнения профсоюзной организации представляет в орган государственного управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная

информация является основанием для их стимулирования.

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

10. Выплаты социального характера

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

10.2. Выплата материальной помощи производится по заявлениям работников и не должна превышать должностного оклада.

10.3. По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении (в связи с выходом на пенсию по старости);
- единовременная выплата (в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет).

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается в соответствии с Коллективным договором, с учетом мнения профсоюзного комитета и органа управления общеобразовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями.

11. Другие вопросы оплаты труда работников

В МБОУ СОШ №91 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 Российской Федерации от 22.12.2014 № 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 их труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

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

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

Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ №91 предусматривается установление персонального повышающего коэффициента.

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

превышать 3.

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

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