



СОГЛАСОВАНО
на общем собрании
трудового коллектива
от 29.08.16 Протокол № 2

**Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения города
Калининграда средняя общеобразовательная школа № 50**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МАОУ СОШ №50, устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.2. Правовым основанием данной системы оплаты труда являются ст. 29, 41 Закона РФ «Об образовании», глава 52, ст. 144, 333 Трудового кодекса Российской Федерации в ред. Федерального закона от 30.06.06 № 90-ФЗ, Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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", Постановление Правительства Калининградской области от 21 мая 2007 года № 278, Закона Калининградской области, приказа Министерства образования Калининградской области от 27.07.07 № 1037/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений».

1.3. Система оплаты труда работников МАОУ СОШ №50 устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами (контрактами), соглашениями и другими локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органа местного самоуправления города Калининграда.

2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирование фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 50 (ФОТ) осуществляется в пределах объема средств, утвержденных сметой на текущий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования, утверждаемого ежегодно Законом Калининградской области «О методике расчета нормативов бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта (программы) общего образования и оплату услуг по содержанию имущества и коммунальных услуг в общеобразовательных учреждениях на одного учащегося в год», исходя из размера утвержденного норматива на оплату труда и численности обучающихся по состоянию на начало учебного года с учетом повышающих коэффициентов.

2.2. Школа самостоятельно определяет и дважды в год (на 1 января и на 1 сентября текущего финансового года) закрепляет в локальных нормативных правовых актах «Порядок распределения фонда оплаты труда и стимулирования работников МАОУ СОШ № 50», «Порядок распределения стимулирующего фонда»:

- соотношение базовой и стимулирующей частей вышеперечисленных фондов оплаты труда;

- соотношение фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и иных работников, предусмотренных Штатными единицами МАОУ СОШ № 50;

- 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, а также размер базовой единицы для определения должностных окладов работников школы, предусмотренных Штатными единицами.

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТ). Доля базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТ) определяется и утверждается директором школы на текущий финансовый год. Доля стимулирующей части должна составлять не менее 10% и не более 40% фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 50.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников школы на указанный период, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учитель);

- иные категории педагогических работников (педагог дополнительного образования, воспитатель, преподаватель-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, инструктор по физическому воспитанию, инструктор по труду и др.);

- административно-управленческий персонал школы (директор, его заместители, главный бухгалтер, заведующий библиотекой);

- учебно-вспомогательный персонал школы (бухгалтер, экономист, библиотекарь, медиаспециалист, системный администратор, делопроизводитель, лаборант, секретарь учебной части, специалист-организатор школьного питания, диспетчер, заведующий хозяйством, диспетчер образовательного учреждения и др.);

- младший обслуживающий персонал школы (работчие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, сторож, вахтер, рабочий по текущему ремонту и обслуживанию здания и др.)

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) состоит из доли фонда для оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп) и доли фонда для оплаты труда иных категорий работников школы согласно утвержденных на текущий финансовый год штатных единиц (ФОТшт).

2.6. Доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

2.7. Доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТшт) устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.8. Экономия по всем долям фонда заработной платы работников школы автоматически пополняет стимулирующий фонд и распределяется в установленном порядке.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС (ФОТпп)

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

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

3.3. Стоимость бюджетной образовательной услуги в школе рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} \times 34}{(a1 \times b1 + a2 \times b2 + \dots + a11 \times b11)} \times 52$$

где:

Стп — стоимость бюджетной образовательной услуги;

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

52 - количество недель в году;

34 - количество 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;

b1 - годовое количество часов по базисному учебному плану в первом классе;

b2 - годовое количество часов по базисному учебному плану во втором классе;

b3 - годовое количество часов по базисному учебному плану в третьем классе;

....

b11 - годовое количество часов по базисному учебному плану в одиннадцатом классе.

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

$$\text{ДОу} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т} \times \text{А} \times \text{К}$$

где:

ДОу - оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп — расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час);

Н — количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Т - количество часов по предмету в месяц в каждом классе, (по учебному плану);

А — повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К – повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета

3.5. В случае если педагог ведет несколько предметов или его нагрузка по учебному плану в разных классах не одинакова, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДОу} = \text{Стп} \times (\text{Н}_1 \times \text{Т}_1 \times \text{К}_1 + \text{Н}_2 \times \text{Т}_2 \times \text{К}_2 + \dots + \text{Н}_n \times \text{Т}_n \times \text{К}_n) \times \text{А}$$

3.5.1. Должностной оклад (ставка) учителей работающих при ГБУЗ «ПТД»

устанавливается трудовым договором и приказом директора. Минимальная заработная

плата (МЗП) учителей работающих при ГБУЗ «ПТД» не может быть ниже МЗП

установленной по региону. Зарботная плата включает в себя должностной оклад,

выплаты компенсационного характера предусмотренных Трудовым кодексом РФ,

действующим законодательством Российской Федерации, региональными и

муниципальными нормативными правовыми актами, коллективным договором и иными

локальными правовыми актами школы, выплаты стимулирующего характера;

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

3.6.1. Осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами;

3.6.2. Осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором и иными локальными правовыми актами школы:

- за проверку тетрадей и других контрольно-диагностических материалов;
- за дополнительные занятия с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания (имеющими трудности в восприятии учебной информации из-за снижения интеллекта, деформации учебной мотивации; детей с отклоняющимся поведением; детей, находящихся в трудной жизненной ситуации; детей из асоциальных и деструктивных семей; детей-сирот и опекаемых);

- За обучение по коррекционным программам
- повышающие коэффициенты за дифференциацию обучения при делении класса на группы, а также работу с профильными группами
- за обучение больных детей и детей-инвалидов на дому ;
- за заведование кабинетом и организацию на базе кабинета деятельности предметного информационного центра;
- молодым специалистам;
- за классное руководство;
- за руководство методическим объединением.
- за вредные и (или) опасные условия труда
- книгоиздательская продукция (методическая литература)

3.6.3 Осуществление выплат повышающих коэффициентов за квалификационную категорию педагога, за сложность и (или) приоритетность предмета

3.6.4 За внедрение ФГОС (федеральные государственные стандарты)

3.7. 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 педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя следующие виды работ:

- проведение уроков и подготовку к ним;
- оформление журнала и ведение документов диагностики освоения государственного стандарта обучающимися;
- индивидуальные консультации обучающихся и их родителей, участие в родительских собраниях;
- организацию внеклассной работы по предмету;
- методическую работу;
- иные формы работы с обучающимися и их родителями (законными представителями)

4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ШТАТНЫМИ ЕДИНИЦАМИ ШКОЛЫ (ФОТшт)

4.1. Штатные единицы МАОУ СОШ №50 устанавливаются и утверждаются директором в пределах соответствующей доли фонда для оплаты труда работников ежегодно.

4.2. Доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами школы, определяется ежегодно на текущий финансовый год и распределяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТшт} = \text{ФОТтип} + \text{ФОТауп} + \text{ФОТвсп} + \text{ФОТмон} + \text{ФОТспш}$$

где:

ФОТ шт — доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами;

ФОТипр — доля фонда для оплаты труда иных педагогических работников (педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, инструктор по труду, методист), обеспечивающих бесперебойное выполнение образовательной программы школы:

- организацию творческой и сопровождение проектной деятельности обучающихся;
- организацию социальной практики обучающихся, профессиональных и профильных проб;
- деятельность по здоровьесбережению;
- педагогическое сопровождение индивидуальных образовательных траекторий;
- другие направления внеклассной и внешкольной воспитательной работы.

ФОТауп — доля фонда для оплаты труда административно-управленческого персонала (директор, заместитель директора, главный бухгалтер, заведующая библиотекой);

ФОТвсп — доля фонда для оплаты труда учебно-вспомогательного персонала (экономист, бухгалтер, медиаспециалист, системный администратор, лаборант, секретарь учебной части, заведующий хозяйством, библиотекарь, диспетчер образовательного учреждения, специалист по закупкам, специалист по охране труда);

ФОТмоп - доля фонда для оплаты труда младшего обслуживающего персонала (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, гардеробщик, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений);

ФОТ - специальная часть доли базовой части фонда для оплаты труда работников (ФОТшт), предусмотренных штатными единицами для осуществления:

4.2.1. выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами (за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов утра устанавливается в размере 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада за час) за каждый час работы в ночное время)

4.2.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором и иными локальными правовыми актами школы, в том числе:

- за напряженность и интенсивность труда в связи с расширением зоны обслуживания;
- за сложность, напряженность и интенсивность труда в связи с превышением объёмных показателей нормирования труда;
- молодым специалистам.

4.3. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется исходя из средней величины должностного оклада педагогических работников школы (без специальной части ФОТ педагогических работников), непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$Д_{Op} = Д_{Ocp} \text{ без специальной части} \times K, \text{ где:}$$

Д_{Op} – должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

Д_{Ocp} – средняя величина должностного оклада педагогических работников школы (без специальной части ФОТ педагогических работников), непосредственно осуществляющих учебный процесс;

K – коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной руководителю образовательного учреждения.

4.4. Размеры должностных окладов работников, предусмотренных штатными единицами школы, устанавливаются в пределах соответствующей доли фонда и учитывают трудовой вклад работника в обеспечение условий для реализации образовательной программы школы по формуле:

$$ДО = E \times И$$

где:

ДО - должностной оклад штатного работника;

Е - базовая единица, устанавливаемая на 1 января и 1 сентября текущего финансового года приказом директора;

И - индекс квалификационного уровня работника, определенный в «Квалификационной таблице индексации выполнения работ различной квалификации в МАОУ СОШ № 50» для данной должности.

4.5. Должностной оклад заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.6. Коэффициент изменения (превышения или уменьшения) показателей нормирования труда и расширения (или сужения) зоны обслуживания определяется исходя из количества утвержденных на должность штатных единиц.

4.7. Размер должностного оклада, а также порядок и условия труда директора школы устанавливается учредителем на основании трудового договора и соглашений к нему.

5. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ($\Phi OT_{ст}$)

5.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы, а также на привлечение и закрепление в школе высококвалифицированных специалистов современного уровня.

5.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется на текущий финансовый год и распределяется по следующей формуле:

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT_{наг} + \Phi OT_{эксп} + \Phi OT_{прем},$$

где:

$\Phi OT_{ст}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда;

$\Phi OT_{наг}$ - доля стимулирующей части фонда оплаты труда для *ежемесячных доплат* за ученые степени доктора наук, кандидата наук, за государственные и отраслевые награды и почетные звания, а также *разовых выплат* по случаю юбилеев работника;

$\Phi OT_{надб}$ - доля стимулирующей части фонда оплаты труда для *ежемесячных надбавок*:

- за участие в инновационной и опытно-экспериментальной деятельности;
- за индивидуализацию и вариативность образовательного процесса в работе с одаренными и слабоуспевающими детьми;
- за обеспечение современного качества общего образования;
- за вариативность методов и форм воспитательной работы;
- за высокую исполнительскую дисциплину.

$\Phi OT_{\text{прем}}$ - доля стимулирующей части фонда оплаты труда для *разовых поощрительных выплат* за качество выполняемой работы по результатам труда; выполнение срочных, сложных работ; материальная помощь сотрудникам.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда согласовывается с трудовым коллективом школы.

5.4. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников школы, определяются в локальных правовых актах школы и коллективных договорах.

5.4. Основанием для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников школы являются:

- обеспечение современного качества образования (результативности и эффективности образовательного процесса);
- сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса;
- обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы;
- обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса;