

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа Поселья»

670018, Республика Бурятия, Иволгинский район, с.Поселье, пер. Школьный, зд. 2
ИНН/КПП 0326578982/032601001; ОГРН 1200300007896 e-mail posele2020@mail.ru

«Согласовано:»

Председатель профкома
МОУ «СОШ Поселья»
Жамьянова Т.В.

«Утверждаю:»

Директор МОУ «СОШ Поселья»
Ширапов Б.К.
Пр.№ 1400 от « 1 » сентября 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

МОУ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ПОСЕЛЬЯ»

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ПОСЕЛЬЯ»**

1. Общие положения

Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа Поселья» (далее: Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Республики Бурятия от 18.09.2007г. № 289 «О системе оплаты труда работников общеобразовательных организаций в Республике Бурятия (в редакции Постановлений Правительства Республики Бурятия от 01.04.2008 № 146, от 24.11.2008 № 501, от 31.03.2010 № 124, от 25.02.2011 № 82, от 21.10.2011 № 548, от 13.07.2012 № 419, от 05.02.2014 № 31, от 30.07.2014 № 352, от 12.09.2014 № 447, от 02.12.2014 № 600, от 04.08.2015 № 394, от 04.09.2017 № 443, с изменениями, внесенными Постановлением Конституционного Суда Республики Бурятия от 18.01.2012), Постановлением АМО «Иволгинский район» №824 от 27.09.2018 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций в муниципальном образовании «Иволгинский район» (с изменениями, внесенными Постановлениями АМО «Иволгинский район» № № 982 от 19.09.2019, №1273 от 25.11.2019, №1343 от 09.12.2019

1.1. Настоящее Положение применяется при формировании и распределении фонда оплаты труда МОУ «СОШ Поселья»

1.2. Настоящее Положение применяется в отношении административно-управленческого персонала, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в отношении педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в индивидуальном порядке (домашнее, дистанционное обучение, индивидуальные коррекционные занятия), учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и работников иных категорий школы.

1.3. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

Муниципальная общеобразовательная организация - организация, реализующая общеобразовательную программу начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного и дошкольного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях.

Муниципальное задание - документ, устанавливающий требования к составу, качеству и (или) объему (содержанию), условиям, порядку и результатам оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Фонд оплаты труда - объем финансовых средств, сформированный в образовательной организации на оплату труда работников с учетом базового фонда оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый фонд оплаты труда - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников в пределах окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы и базовой части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), тарифная ставка заработной платы работника образовательной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовая часть заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, - гарантированная часть оплаты труда, определяемая расчетным методом в соответствии с пунктом 4.1.11 данного Положения и состоящая из общей и специальной частей заработной платы.

Аудиторная занятость педагогических работников - проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагога.

Нормативно-подушевое финансирование - это финансирование образовательной организации в расчете на одного обучающегося в соответствии с утвержденными нормативно-правовыми актами.

Ученико-час - это условная единица, которая вводится для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Общая часть заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, - выплата, обеспечивающая гарантированную оплату труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также неаудиторной занятости.

Специальная часть заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, - выплата, включающая в себя выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

Вознаграждение за классное руководство (далее - классное руководство) - ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на которых приказом организации возложены функции классного руководителя по организации воспитательной работы с обучающимися в конкретном классе (классах).

Компенсационные выплаты - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и другими федеральными законами.

Стимулирующая часть оплаты труда - выплаты стимулирующего характера за достижение определенных показателей и результатов, входящих в должностные обязанности работников.

1.3. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) общеобразовательной организации формируется ежегодно на новый учебный год на основе нормативно-подушевого финансирования исходя из унифицированной отчетно-статистической документации по контингенту учащихся (форма ОО-1).

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, настоящим Положением.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.8. Выплата заработной платы работникам школы производится 2 раза в месяц: по 15 и 30 числам месяца.

2. Формирование фонда оплаты труда МОУ «СОШ Поселья»

2.1. Фонд оплаты труда в СОШ «Поселья» формируется исходя из размеров субсидий бюджетным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и внебюджетных средств, предусмотренных на оплату труда.

2.2. Штатное расписание ежегодно утверждается директором школы и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих школы.

2.3. Доля оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в размере не менее 70% от общего фонда оплаты труда.

2.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организаций, их заместителей и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников школы устанавливается Постановлением Администрации МО «Иволгинский район» от 30.12.2016г № 670:

- для руководителя школы в кратности до 4, в том числе за счет бюджетных средств в кратности до 3;

- для заместителей директора и главного бухгалтера в кратности до 3, в том числе за счет бюджетных средств в кратности до 2,5.

2.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда школы устанавливается в размере не более 30 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу в приложении №1.

3. Распределение фонда оплаты труда работников МОУ «СОШ Поселья» на получение начального общего, основного общего, среднего общего образования детей

Фонд оплаты труда школы (ФОТ_ш) состоит из базовой части и стимулирующей части оплаты труда:

$ФОТ_{ш} = ФОТ_{б} + ФОТ_{ст}$, тыс. руб., где:

ФОТ_б - базовая часть ФОТ_ш, тыс. руб.;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть ФОТ_ш, тыс. руб.

Общая доля стимулирующих выплат в ФОТ школы устанавливается образовательной организацией самостоятельно в диапазоне до 30%.

4. Распределение и расчет базовой части фонда оплаты труда МОУ «СОШ Поселья»

4.1. Распределение и расчет базовой части заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

4.1.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо), специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс, тыс. руб.}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{Sh, где:}$$

Sh - доля специальной части ФОТпп. Значение устанавливается организацией самостоятельно в размере не более 30%.

4.1.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, формируются в соответствии с учебным планом школы и распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы школы, за квалификационную категорию педагога и др.).

4.1.3. Учебный план разрабатывается школой самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

4.1.4. В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую школой при исчислении заработной платы, входит аудиторная и неаудиторная занятость.

4.1.5. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз.}$$

Доля ФОТнз определяется школой самостоятельно и может составлять до 15% ФОТо. Порядок распределения ФОТнз, виды и размеры доплат устанавливаются локальным актом школы исходя из специфики ее образовательной программы.

4.1.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера;
- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предметов, за квалификационные категории;
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград.

4.1.7. Аудиторная занятость педагогических работников включает в себя проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, проверка письменных работ, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, иные формы

работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями) и другие виды неаудиторной занятости.

4.1.8. Расчет стоимости ученико-часа производится на основании нормативов, утвержденных постановлениями Республики Бурятия в пределах объема бюджетных средств на получение начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается школой самостоятельно в соответствии с формулой, приведенной в пункте 4.1.9, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз).

4.1.9. Стоимость педагогической услуги 1 ученико-часа (Стп) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \text{ФОТаз} \times 245 / (a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{11} \times v_{11}) \times 365), \text{ руб./ученико-час, где:}$$

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТаз - годовой фонд оплаты аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (включая оплату педагогическим работникам денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями), без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, руб.;

245 - количество дней в учебном году;

$a_1, a_2, a_3, \dots, a_{11}$ - количество обучающихся в первых, вторых, третьих, ..., одиннадцатых классах соответственно;

$v_1, v_2, v_3, \dots, v_{11}$ - годовое количество часов по учебному плану в первом, втором, третьем, ..., одиннадцатом классах соответственно;

365 - количество дней в году.

4.1.10. Стоимость ученико-часа на очередной учебный год утверждается директором школы.

4.1.11. Базовая часть заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПб} = (((\text{Стп} \times \text{Н1} \times \text{Бп1} \times \text{Кун} + \text{Стп} \times \text{Н2} \times \text{Бп2} \times \text{Кун} + \dots + \text{Стп} \times \text{Нi} \times \text{Бпи} \times \text{Кун}) \times (\text{Ксл} + \text{Ккв} + \text{Кз})) + \text{Днз} + \text{Вкх} + \text{Клр}) \times (1 + \text{Кк}) \times \text{D}, \text{ руб., где:}$$

ЗПб - базовая часть заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

$\text{Бп} 1, 2, \dots, i$ - количество часов по предмету по учебному плану в неделю в первом, втором, ..., одиннадцатом классах соответственно;

$\text{Н} 1, 2, \dots, i$ - количество обучающихся по предмету в первом, втором, ..., одиннадцатом классах соответственно.

При делении класса на две группы при изучении отдельных предметов количество обучающихся по предмету в каждом классе определяется по следующей формуле:

$H = N_{гр} \times H_{к}$, чел., где:

$N_{гр}$ - количество обучающихся по предмету в каждой группе;

$H_{к}$ - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на две группы при изучении отдельных предметов (иностранные языки (II - XI классы), технология (V - XI классы), физическая культура (X - XI классы), информатика, физика, химия - во время проведения практических занятий), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

Значение коэффициентов	Показатели
1,0	Класс не делится на группы
	Сельский населенный пункт
1,4	Учитель работает с одной группой от 15 человек
1,65	Учитель работает с одной группой от 11 до 14 человек
2,0	Учитель работает с одной группой от 10 человек и менее

Деление классов на группы допускается, если наполняемость класса составляет 25 человек и более.

$K_{ун}$ - количество учебных недель в месяц (4,34);

$K_{сл}$ - повышающий коэффициент сложности и приоритетности предмета к окладу, по педагогическим работникам (учителям) к ФОТаз:

Коэффициент утверждается директором школы с учетом мнения первичного профсоюзного комитета и определяется на основании следующих критериев:

- участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников, необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, возрастными особенностями учащихся;

- специфика образовательной программы школы, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Рекомендуемые значения повышающего коэффициента ($K_{сл}$) могут быть установлены в размере:

0,20 - русский язык, математика, 1 класс;

0,15 - иностранные языки, бурятский язык, литература, физика, химия, 2 - 4 классы;

0,10 - информатика, биология, география, история, обществознание;

$K_{кв}$ - повышающий коэффициент квалификационной категории педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс к окладу, по педагогическим работникам (учителям) к ФОТаз (для педагогических работников прошедших аттестацию до введения в действие приказа Министерства образования и науки Республики Бурятия от 09.09.2011 №1560/1):

0,30 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

0,20 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

0,10 - для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию;

Ккв - повышающий коэффициент квалификационной категории педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс к окладу, по педагогическим работникам (учителям) к ФОТаз (для педагогических работников прошедших аттестацию в соответствии с приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 09.09.2011 №1560/1):

0,40 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

0,20 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

«Кз – повышающий коэффициент за звание и нагрудный знак <*> к окладу по педагогическим работникам (учителям) к ФОТаз».:

0,30 - "Заслуженный учитель Российской Федерации";

0,20 - "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", «нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»

0,15 - почетные звания Республики Бурятия;

При наличии двух и более званий в расчет принимается наибольший коэффициент (коэффициенты не суммируются).

Днз - доплата за неаудиторную занятость;

Вкx - выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Бурятия;

Клр – вознаграждение за классное руководство;

Кк - районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные законодательством Российской Федерации и Республики Бурятия.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то расчет производится как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

«D – коэффициент, учитывающий реализацию образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий при следующих значениях:

1- для педагогических работников, не осуществляющих реализацию образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий;

0,7- для педагогических работников, осуществляющих реализацию образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий (тьютор);

0,3- для педагогических работников, осуществляющих реализацию образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий (тьютор)».

4.1.12. Расчет заработной платы учителю ЗПЛпп (замена) при замене отсутствующего педагогического работника осуществлять по формуле:

$$\text{ЗПЛпп (замена)} = \text{Стп (уч/час)} \times \text{а} \times \text{в} \times (1 + \text{Ксл} + \text{Ккв} + \text{Кз} + \text{Вкx} + \text{Клр}),$$
 по каждому классу и предмету, руб., где:

Стп - стоимость ученико-часа педагогической услуги;

а - количество учеников (с учетом коэффициента деления на подгруппы);

в - количество часов замены;

Ксл - повышающий коэффициент сложности и приоритетности предмета.

4.1.13 Доплата за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле:

$$\text{Днз} = \text{Кнч} \times \text{Снч},$$
 где;

Днз – доплата за неаудиторную занятость;
Кнч – количество часов неаудиторной занятости;
Снч – стоимость часа неаудиторной занятости.

При распределении часов неаудиторной занятости необходимо учитывать продолжительность рабочего времени для педагогических работников в объеме не более 36 часов в неделю.

4.1.14 Стоимость часа неаудиторной занятости рассчитывается по формуле:

$Снч = ФОТнз / (Онч \times Кун)$, где:

Снч – расчетная стоимость часа неаудиторной занятости;
ФОТнз – фонд оплаты неаудиторной занятости в месяц, без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, руб.;;
Онч – общее количество часов неаудиторной занятости в неделю;
Кун – количество учебных недель в месяц (4,34).

4.2. Расчет базовой части заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера МОУ «СОШ Поселья»

4.2.1. Базовая часть заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера школы устанавливается на основании трудового договора исходя из среднего размера общей части базовой заработной платы педагогических работников школы и уровня оплаты труда по следующей формуле:

$ЗПр = (Ор \times К)$, руб., где:

ЗПр - базовая часть заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера школы, руб.;

Ор - оклад руководителя (заместителя руководителя, главного бухгалтера) школы, руб.;

К - коэффициент по уровням оплаты труда руководителей общеобразовательных организаций, установленный приказом Управлением образования;

4.2.2. Отнесение к уровням оплаты труда руководителей организаций осуществляется в соответствии с Приказом Районного Управления образования МО «Иволгинский район», используемым для определения должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

Значения коэффициентов по уровням оплаты труда руководителей организаций:

1 уровень - 2,5;

2 уровень - 2,0;

3 уровень - 1,5;

4 уровень - 1,2.

4.2.3. Оклад руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера школы устанавливается по следующей формуле:

$Ор = Об + Об \times (Кз + Кк + Кс)$, руб., где:

Ор - оклад руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера школы, руб.;

Об - базовый оклад руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера школы, руб.

Базовый оклад директора школы устанавливается в размере, равном среднему размеру базовой части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, определенному как отношение фонда оплаты труда аудиторной занятости (ФОТаз) к численности педагогических ставок.

Базовый оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера школы устанавливается в размере, равном 80% среднего размера должностного оклада педагогических работников школы.

Повышающие коэффициенты к окладу:

«Кз – повышающий коэффициент за звание и нагрудный знак».

0,30 - "Заслуженный учитель Российской Федерации";

0,20 - "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", «нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» ;

0,15 - почетные звания Республики Бурятия.

Кк - коэффициент квалификационной категории (для руководящих работников, прошедших аттестацию до введения в действие приказа Министерства образования и науки Республики Бурятия от 19.03.2013 N 520):

0,30 - высшая квалификационная категория;

0,20 - первая квалификационная категория.

Кс - коэффициент стажа руководящей деятельности (для руководящих работников, имеющих квалификационную категорию и подтвердивших занимаемую должность, в соответствии с приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 19.03.2013 N 520):

0,30 - стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера свыше 5 лет;

0,20 - стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера от 3 до 5 лет;

0,10 - стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера от 1 до 3 лет.

4.2.4. Выполнение руководителем, заместителями руководителя дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего работника по основной деятельности. Решение о работе по совмещению в отношении руководителя общеобразовательной организации принимается Управлением и оформляется соответствующим приказом.

4.2.5. Базовый оклад руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается трудовыми договорами 1 раз в год расчетным путем. Руководителю образовательной организации размер базового оклада устанавливается ежегодно на 1 сентября нового учебного года приказом Управления.

5. Вознаграждение за классное руководство педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

5.1. Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники школы, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на которых приказом школы возложены функции классного руководителя по организации воспитательной работы с обучающимися в конкретном классе (классах).

5.2. Размер выплаты за классное руководство регулируется нормативно-правовыми актами Республики Бурятия.

5.3. Лицам, указанным в пункте 5.1, устанавливается ежемесячное вознаграждение в

размере, установленном нормативно-правовыми актами Республики Бурятия за классное руководство в классе с наполняемостью 14 человек и более. Для классов наполняемостью меньше 14 человек вознаграждение уменьшается пропорционально численности обучающихся, за счет Субвенции.

6. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в индивидуальном порядке (домашнее, дистанционное обучение, индивидуальные коррекционные занятия), учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала школы.

6.1. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в индивидуальном порядке (домашнее, дистанционное обучение, индивидуальные коррекционные занятия), учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала школы состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

6.2. Размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в индивидуальном порядке (домашнее, дистанционное обучение, индивидуальные коррекционные занятия), учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, устанавливаются директором по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее - ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570, профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н, профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников подразделяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526.

6.4. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников приведены в приложении № 2 к настоящему Положению на основании Постановления Администрации муниципального образования «Иволгинский район» от 11.05.2017г. № 325 «Об утверждении положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета», с учетом изменений по Приказу Министерства образования и науки Республики Бурятия от 18.04.2018г №742 «О внесении изменений в некоторые приказы Министерства образования и науки Республики Бурятия».

6.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного

характера, согласно постановления Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 года №387 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях», предусмотренные разделом 7 Положения.

6.6. Работникам выплачиваются стимулирующие надбавки, согласно постановления Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 года №387 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях», предусмотренным разделом 8 Положения.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Работникам школы производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда к окладу, по педагогическим работникам (учителям) к ФОТаз;
- выплаты специалистам образования, работающим на селе к окладу, по педагогическим работникам (учителям) к ФОТаз (базовым окладам);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) к окладу.

7.2.1. Оплата труда работников школы, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

7.2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока;
- коэффициенты (районные, за работу в пустынных и безводных местностях, в высокогорных районах) к заработной плате.

Размеры указанных коэффициентов и размеры процентных надбавок, а также условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2.3. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам школы устанавливается доплата по соглашению сторон.

7.2.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% части должностного оклада (тарифной ставки) за час работы в ночное время. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОЭФФИЦИЕНТОВ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

N	Виды компенсационных выплат	Доплата в процентах от оклада
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	До 12%
	Учителя информатики	12%
	Учителя химии, физики	8,4%
	Работникам МОП	4%
2.	Выплаты специалистам образования, работающим на селе	25%
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	
3.1.	За работу педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в индивидуальном порядке (домашнее, дистанционное обучение, индивидуальные коррекционные занятия)	20%
3.2.	Учителям-логопедам в образовательных организациях	20%
3.3.	За работу в ночное время	35%

7.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами школы, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. Формирование и распределение фонда стимулирования школы

8.1. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

8.1.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

8.1.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в школе устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат к окладам:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

8.1.3. Конкретные показатели выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия выплат устанавливаются в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

8.1.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут включать в себя:

- надбавку за стабильно высокие показатели результативности работы;

- надбавку за сложность и напряженность выполняемой работы;
- надбавка за интенсивность;
- иные стимулирующие выплаты, установленные в локальных актах школы.

8.1.5. Выплаты за качество выполняемых работ могут включать в себя:

- надбавку за квалификационную категорию;
- надбавку за наличие ученой степени, почетного звания;

8.1.6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

- работникам ПКГ общепрофессиональные должности служащих, устанавливается в зависимости от продолжительности их деятельности по профилю работы;
- педагогическим работникам устанавливается за стаж педагогической работы. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

8.1.7. Объем стимулирующих выплат устанавливается школой самостоятельно за счет всех источников финансирования.

Объем стимулирующих выплат увеличивается за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлениях дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

8.1.8 Применение стимулирующих выплат и надбавок не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

8.1.9. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Управляющим советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления (комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, профсоюзный комитет, управляющий совет, наблюдательный совет) по представлению директора, с учетом мнения первичного профсоюзного комитета школы. Решение оформляется протоколом Управляющего совета и утверждается приказом школы. Состав и порядок работы Управляющего совета по распределению стимулирующих выплат устанавливается Положением об Управляющем совете школы.

8.1.10. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств директор школы вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

8.1.11. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОЭФФИЦИЕНТОВ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

N	Виды стимулирующих выплат	Применяемый коэффициент к базовому окладу
1.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
1.1.	Коэффициент квалификации Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию в соответствии с приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 09.09.2011 N 1560/1:	
	Высшая квалификационная категория	0,4
	Первая квалификационная категория	0,2
1.2.	Коэффициент почетного звания (Кзв), педагогическим и	

	руководящим работникам за звание, в соответствии с Постановлением Правительства РБ от 30.07.2014г. № 352	
	Заслуженный работник РФ	0,3
	Почетный работник общего образования РФ, Отличник народного просвещения	0,2
	Почетные звания РБ	0,15
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
2.1.	Коэффициент за сложность и напряженность работы (Ксл), в т.ч. - работники МОП - работники УВП	До 1,0 До 1,0 До 1,0
2.2.	Коэффициент за интенсивность работы (Ки)	До 1,0
3.	Коэффициент стажа работы (Кст), выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет	
	Применяется в зависимости от продолжительности их деятельности по профилю работы или от общего количества лет, проработавших в образовательном учреждении, в том числе от 3 до 8 лет от 8 до 13 лет от 13 до 18 лет от 18 до 23 лет свыше 23 лет	0,1 0,15 0,2 0,25 0,3
4.	Премияльные выплаты по итогам работы	
	премии по итогам работы (год) иные премиальные выплаты, установленные в локальных актах образовательных организаций.	Максимальным размером не ограничиваются
5.	Коэффициент классности (Ккл). Водителям автомобилей, имеющим право на управление несколькими категориями транспортных средств (за исключением водителей, имеющих право на управление транспортными средствами категории «D», занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)), за классность:	
	1 класс (имеющим право на управление транспортными средствами категории «В», «С», «D»)	0,25
	2 класс (имеющим право на управление транспортными средствами двух категорий)	0,1
6.	Коэффициент для молодых педагогов (до 30 лет) впервые поступившие на работу после окончания учебного заведения со стажем работы до 3 лет	0,3

8.2. Формирование и распределение фонда стимулирования директора школы

8.2.1. Фонд стимулирования директора школы (далее - фонд стимулирования) для расчета формируется в размере 3% от фонда оплаты труда школы, за исключением средств, предусмотренных на выплаты денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам школы, по следующей формуле:

$ФОТ_{стр} = ФОТ_{он} \times 3\% / 100\%$, тыс. руб., где:

ФОТ_{стр} - фонд стимулирования, тыс. руб.;

ФОТ_{он} - фонд оплаты труда организаций, за исключением средств, предусмотренных на выплаты денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам образовательных организаций, тыс. руб., из средств Субвенции

8.2.2. Размер фонда стимулирования руководителя определяется решением Комиссии по установлению размера фонда стимулирования и кратности должностного оклада руководителей, состоящей из представителей Управления на основании приказа Районного Управления образования МО «Иволгинский район» от 30.09.2013 года № 211 «Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования «Иволгинский район». Состав и порядок работы Комиссии по установлению размера фонда стимулирования и кратности должностного оклада руководителей утверждается локальным актом Управления. В Районное управление образования МО «Иволгинский район» представляется информация о показателях деятельности общеобразовательных организаций, являющихся основанием для получения их руководителями, заместителями руководителей стимулирующих выплат. Руководители, заместители руководителей организаций имеют право присутствовать на заседании и давать необходимые пояснения.

Установленный централизованный фонд стимулирования руководителя рекомендуется распределять между руководителем и заместителями следующим образом:

- в общеобразовательных организациях при численности один заместитель в соотношении руководитель и заместитель соответственно – 60% и 40%;
- в общеобразовательных организациях при численности два заместителя – 50% руководителю и 50% заместителям;
- в общеобразовательных организациях при численности три и более заместителей – 40% руководителю и 60% заместителям.

Фонд стимулирования распределяется на стимулирование по проведенной оценке эффективности деятельности руководителей, согласно Протокола экспертной комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений муниципального образования «Иволгинский район» - 100%.

8.2.3. Распределение централизованного фонда стимулирования директора и его заместителей осуществляется ежемесячно Районным управлением образования с учетом мнения профсоюзной организации.

8.2.4. Районное управление образования принимает решение о присуждении и размере стимулирующих выплат открытым голосованием. Принятое решение оформляется протоколом. На основании данного протокола издается приказ о присуждении стимулирующих выплат.

8.2.5. Осуществление стимулирующих выплат руководителю (директору), в том числе за работу по внутреннему совместительству, производится по приказу Начальника Районного управления образования МО «Иволгинский район». Выполнение директором и их заместителями дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с

положением по оплате труда работников. Решения о работе по совмещению в отношении директора принимаются Начальником РУО МО «Иволгинский район».

8.2.6. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств Управление вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив руководителей образовательных учреждений об этом в установленном законодательством порядке.

8.2.7. При превышении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждений Управление вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив руководителей образовательных учреждений об этом в установленном законодательством порядке.

8.2.8. Стимулирующие выплаты руководителю не устанавливаются и не выплачиваются при наличии дисциплинарного взыскания.

8.2.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю по результатам деятельности муниципальных учреждений не начисляются в случаях необеспечения:

- своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме;

- соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте, при наличии неустранимых нарушений в срок, установленный предписанием органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, за счет внутренних источников учреждения (фонда) либо за счет выделенных ему финансовых средств;

- начисления месячного размера заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленного федеральным законодательством о минимальном размере оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку;

- иных условий, определяемых учредителем в установленном порядке.

8.2.10. Неиспользованные средства фонда стимулирования руководителя образовательных учреждений могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного образовательного учреждения, а также на премирование руководителей.

8.2.11. Экономия по фонду оплаты труда может направляться на премирование по результатам деятельности руководителей за год. Руководителям устанавливается премия по итогам работы за год за качественный, добросовестный, эффективный труд при произведении оценки выполнения следующих показателей премирования:

- соблюдение руководителем условий трудового договора;

- отсутствие тяжелых несчастных случаев;

- соблюдение финансовой дисциплины и установленного предельного лимита фонда оплаты труда;

- своевременное предоставление бухгалтерской и статистической отчетности;

- организация эффективного контроля за содержанием, обслуживанием и выполнением ремонтных работ зданий, используемых образовательными учреждениями.

8.2.12. Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда образовательных учреждений, устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютной величине в рублях. Максимальными размерами не ограничиваются.

8.2.13. Размер премирования руководителей определяется решением Комиссии. Решение Комиссии оформляется локальным актом Управления.

8.2.14. Комиссия принимает решение о премировании и размере премиальных выплат

открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комитет издает приказ о премировании руководителей.

8.2.15. Примерные критерии стимулирования руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных организаций

NN п/п	Направление деятельности	Критерии
1.	Учебная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> - показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования); - достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом; - наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней (школьный, городской/районный, республиканский, всероссийский/международный уровни); - высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ с участием общественных наблюдателей); - организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений; - участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов; - низкий по сравнению с региональным процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данной общеобразовательной организации; - обеспечение возможности изучения бурятского языка
2.	Создание условий для осуществления учебно- воспитательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> - наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов; - наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования); - наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой; - обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.); - обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены - в зависимости от их состояния и степени использования); - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта; - эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории

3.	Работа с кадрами	<ul style="list-style-type: none"> - наличие и количество в общеобразовательной организации работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории; - развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях); - изменение среднего возраста педагогического коллектива школы в сторону омоложения в сравнении с предыдущим периодом
4.	Социальная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие отчислений из организации в 1 - 11 классах, выполнение закона об обязательном общем образовании; - организация различных форм внеклассной и внешкольной работы; - снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися; - высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков; - занятость учащихся во внеурочное время
5.	Управленческая деятельность	<ul style="list-style-type: none"> - исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов, отчетов и т.д.); - отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения; - объемы привлечения внебюджетных средств; - призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней
6.	Сохранение здоровья учащихся	<ul style="list-style-type: none"> - высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся; - снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки; - обеспечение учащихся горячим питанием; - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д.); - организация обучения детей с отклонениями в развитии

Указанные критерии в отношении заместителей руководителей применяются в соответствующей части.

Учредителем могут быть разработаны и установлены нормативным правовым актом иные условия стимулирования руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных организаций.

Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

8.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МОУ «СОШ Поселья».

8.3.1. Стимулирование педагогических работников производится в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, в успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

8.3.2. Система стимулирующих выплат педагогическим работникам школы включает в себя соответствующие выплаты по результатам труда.

8.3.3. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Управляющим советом школы, обеспечивающим демократический, муниципально-общественный характер управления, по представлению директора школы и с учетом мнения первичного профсоюзного комитета школы.

8.3.4. Директор школы представляет в Управляющий совет школы, обеспечивающий демократический, муниципально-общественный характер управления, информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Решение оформляется протоколом Управляющего совета и утверждается директором школы. Состав и порядок работы Управляющего совета школы по распределению стимулирующих выплат устанавливается Положением об Управляющем совете школы.

8.3.5. Стимулирование работников регламентируется Положением о распределении стимулирующей части ФОТ, утверждаемым директором школы.

8.3.6. Объем стимулирующих выплат устанавливается школой самостоятельно за счет всех источников финансирования.

Объем стимулирующих выплат увеличивается за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлениях дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

8.3.7. Распределение стимулирующих выплат педагогическим работникам осуществляется 1 раз в 2 месяца школой самостоятельно с учетом мнения профсоюзной организации.

8.3.8. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств директор вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

8.3.9. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

8.3.10. Критерии стимулирования педагогических работников школы

NN п/п	Направление деятельности	Критерий
1.	Учебная деятельность	1. Положительная динамика результативности обучения, установленная независимой (внутришкольной) экспертизой. 2. Результат участия учащихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях и т.д.: - школьных; - городских/районных; - республиканских; - всероссийских/международных. 3. Высокие результаты ЕГЭ. 4. Высокие результаты учащихся при независимой оценке качества образования (PISA, TIMSS), тестировании
2.	Методическая	1. Разработка методических материалов с условием получения

	деятельность	внешней рецензии. 2. Распространение и обобщение педагогического опыта: - открытые уроки; - мастер-классы; - презентация опыта работы; - выступление на конференциях и семинарах; - участие в профессиональных конкурсах; - самообразование с презентацией результатов
3.	Инновационная деятельность	1. Использование ИКТ. 2. Использование инновационных образовательных технологий с презентацией результатов. 3. Работа по авторской программе. 4. Наличие учебно-методического комплекса и КИМов по авторской программе. 5. Разработка информационных образовательных ресурсов и их применение в профессиональной деятельности. 6. Участие в экспериментальной образовательной деятельности ОУ
4.	Внеурочная деятельность	1. Руководство работой предметных кружков, клубов, центров и т.п. с презентацией результатов. 2. Организация и проведение тематических мероприятий (предметные дни, недели, фестивали, гостиные и др.) с предварительным утверждением сценария комиссией, включающей учителей, родителей, учащихся и представителей гражданских институтов
5.	Воспитательная и социальная деятельность	1. Организация и руководство работой по направлениям: спортивное, краеведческое, туристическое, патриотическое, экологическое с презентацией результатов. 2. Участие педагога с учащимися в социально значимых акциях, проектах в сотрудничестве с органами власти, общественными организациями, другими ОУ и т.д. 3. Организация мероприятий, способствующих повышению общего культурного уровня учащихся. 4. Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, внеурочную, воспитательную и социальную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях и конференциях. 5. Работа с детьми из социально неблагополучных семей

Критерии могут быть расширены и дополнены, что должно быть отражено в Положении о распределении стимулирующей части ФОТ школы

\

8.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учебно-вспомогательного МОУ «СОШ Поселья»

8.4.1. Стимулирование учебно-вспомогательного персонала производится в целях усиления материальной заинтересованности учебно-вспомогательного персонала школы в повышении качества исполнения должностных обязанностей.

8.4.2. Система стимулирующих выплат учебно-вспомогательного персонала школы включает в себя соответствующие выплаты по результатам труда.

8.4.3. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Управляющим советом школы, обеспечивающим демократический, муниципально-общественный характер управления, по представлению руководителя директора и с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.4.4. Директор школы представляет в орган самоуправления школы, обеспечивающий демократический, муниципально-общественный характер управления, информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Решение оформляется приказом школы. Состав и порядок работы Управляющего совета школы по распределению стимулирующих выплат устанавливается Положением об Управляющем совете школы.

8.4.5. Стимулирование работников регламентируется Положением о распределении стимулирующей части ФОТ, утверждаемым директором школы.

8.4.6. Критерии стимулирования учебно-вспомогательного персонала школы

NN п/п	Направление деятельности	Основания для премирования
1.	Заместитель директора по АХЧ, заведующий хозяйством	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы; Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
2.	Работники бухгалтерии	Своевременное качественное представление отчетности; Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов; Качество ведения документации
3.	Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся; Пропаганда чтения как форма культурного досуга; Участие в общешкольных мероприятиях; Оформление тематических выставок; Выполнение плана работы библиотекаря
4.	Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; Обеспечение перевозки детей; Отсутствие ДТП, замечаний

Основания для стимулирования могут быть дополнены иными условиями стимулирования учебно-вспомогательного персонала

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Штатное расписание школы формируется за счет всех источников финансирования.

9.2. По профессиям рабочих и должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором в соответствии с Положением об оплате труда работников школы.

9.3. В школе введен суммированный учет в отношении отдельных категорий работников. К ним относятся сторожа, машинисты (кочегары) котельных и др. Введение суммированного учета позволяет корректировать продолжительность отработанного времени в рамках учетного периода (месяца, квартала или года), если оно отклоняется от установленной нормы, то есть переработка в одни дни компенсируется недоработкой в другие. Оплата рабочего времени при суммированном учете производится исходя из должностного оклада. Работник имеет право получить месячный оклад, если за месяц он отработал все смены, предусмотренные графиком. В ином случае ему выплачивается только часть оклада пропорционально отработанному времени.

В данном случае должностной оклад делится на месячную норму часов и умножается на фактически отработанные часы.

9.4. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования «Иволгинский район», Министерства образования и науки Республики Бурятия.

9.5. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда и на выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным актом образовательного учреждения.

9.6. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных актов школы в соответствии с действующим законодательством.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
общеобразовательных организаций в
МО «Иволгинский район»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ
И ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Категория персонала	Наименование должностей
Административно-управленческий персонал	Директор; заместители директора; главный бухгалтер.
Вспомогательный персонал	Заведующий хозяйством; бухгалтер; системный администратор; делопроизводитель; библиотекарь; водитель автомобиля; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; тракторист; гардеробщик; дворник; истопник; кладовщик; машинист (кочегар) котельной; сторож; вахтер; уборщик служебных помещений; кухонный работник; посудница; электрик; слесарь-сантехник; грузчик; плотник.

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ ПО ГРУППАМ РАБОТНИКОВ**

ПКГ	Квалификационные уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (руб.)	Повышающий коэффициент к окладу	Оклад по квалификационному уровню (руб.)
ПКГ должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель.	5737	1	5737,00
	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог.	5737	1	5737,00
	3 квалификационный уровень	Педагог-психолог.	5737	1	5737,00
	4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); тьютор.	5737	1	5737,00
ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		Библиотекарь	5984	1	5984,00
	ПКГ отраслевых должностей служащих I уровня	Делопроизводитель, секретарь, электрик	4656	1	4656,00
ПКГ отраслевых	I	Лаборант, диспетчер ОУ	5149	1	5149,00

ПРОЕКТ

должностей служащих 2 уровня	квалификационный уровень						
	2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5149	1	5149,00		
	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой.	5149	1	5149,00		
ПКГ общепромышленных должностей служащих 3 уровня	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; экономист; специалист, системный администратор	5984	1	5984,00		
ПКГ общепромышленных должностей рабочих 1 уровня	1 квалификационный уровень	Гардеробщик; дворник; кладовщик; сторож; вахтер; уборщик служебных помещений; истопник; грузчик; повар 2-3 разряда; машинист (котелгар котельной) 2-3 разряда; кухонный рабочий; тракторист.	4444	1	4444,00		
ПКГ общепромышленных должностей рабочих 2 уровня	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар 4-5 разряда; слесарь-сантехник.	4464	1	4464,00		
	4 квалификационный уровень	Водитель автомобиля (автобуса), занятый перевозкой детей (воспитанников, обучающихся); наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 2 квалификационными уровнями настоящей профессиональной группы, выполняющих важные и ответственные работы	4464	1,3	5803,20		

Оклады по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются директором школы

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575803

Владелец Ширапов Баяр Кимович

Действителен с 08.04.2021 по 08.04.2022