


РАССМОТРЕНО
на заседании
Управляющего Совета
протокол № 1 от 21.01.2016г.

СОГЛАСОВАНО с
профсоюзным комитетом
МБОУ «СОШ № 75»
Председатель
профсоюзного комитета
МБОУ «СОШ № 75»


В.Т.Буханов

УТВЕРЖДАЮ:


И.Н.Колодова
Директор МБОУ «СОШ № 75»
Приказ № 02-03/7-1 ОД от
21.01.2016г.



ПОЛОЖЕНИЕ

по формированию системы оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 75» города Барнаула
(новая редакция)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение по формированию системы оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 75» (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Алтайского края, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденными приказом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 25.09.2013 № 4159, приказами комитета по образованию города Барнаула:

- от 09.12.2013 № 1499-осн «О системе оплаты труда муниципальных бюджетных (автономных) общеобразовательных учреждений города Барнаула» ;

- от 31.12.2013 № 1628-осн «О внесении изменений в приказ от 09.12.2013 № 1499-осн «О системе оплаты труда муниципальных бюджетных (автономных) общеобразовательных учреждений города Барнаула»

- от 24.02.2014 № 227-осн «О внесении изменений в приложение 2 к приказу от 09.2013 № 1499-осн «О системе оплаты труда муниципальных бюджетных (автономных) общеобразовательных учреждений города Барнаула»

- от 14.05.2014 № 713-осн «О внесении изменений и дополнений в приказ от 09.12.2013 № 1499-осн «О системе оплаты труда муниципальных бюджетных (автономных) общеобразовательных учреждений города Барнаула» (в редакции от 24.02.2014 № 227-осн)

- от 17.09.2014 № 1269-осн «О внесении изменений в приложение 2 к приказу от 09.2013 № 1499-осн «О системе оплаты труда муниципальных бюджетных (автономных) общеобразовательных учреждений города Барнаула»(в редакции от 14.05.2014 № 713-осн)

- от 28.07.2015 № 1262-осн «О внесении изменений и дополнений в приложения к приказу от 09.12.2013 № 1499-осн «О системе оплаты труда муниципальных бюджетных (автономных) общеобразовательных учреждений города Барнаула» (в редакции от 17.09.2014 №1269-осн).

1.2. Положение определяет порядок расходования фонда оплаты труда (далее - ФОТ), систему оплаты труда и распространяется на работников Учреждения, реализующего программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – Программы).

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

2.Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя Учреждения.

2.1. Комитет по образованию администрации г. Барнаула формирует централизованный фонд стимулирования руководителей (далее ЦФС) Учреждения в объёме 1% от фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счёт ЦФС руководителей МБОУ. Размеры, условия и порядок выплат определяются в соответствии с приложением 3 к приказу комитета по образованию г. Барнаула от 09.12.2013г. № 1499осн.

Распределение ЦФС осуществляется с учётом целевых показателей эффективности деятельности МБОУ и показателей эффективности деятельности руководителей МБОУ согласно приложения 4,5 к приказу комитета по образованию г. Барнаула от 09.12.2013г. № 1499осн.

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

Для руководителей МБОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

3.Распределение фонда оплаты труда (ФОТ) Учреждения.

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

Объём стимулирующей части фонда оплаты труда составляет в Учреждении не менее 20 % от фонда оплаты труда Учреждения.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения:

- административно-управленческого персонала (директор Учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.);
- педагогического персонала (учителя, социальный педагог, воспитатель группы продлённого дня, учитель – логопед, старшая вожатая, и др.), осуществляющие образовательную деятельность и выполняющие обязанности по обучению, воспитанию (далее – «педагогические работники»);
- учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части, лаборанты и др.);
- младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники и др.) образовательного Учреждения.

3.3. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда устанавливается Учреждением самостоятельно.

Доля расходов на оплату труда административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала составляет для Учреждения 33% от базовой части фонда оплаты труда.

4. Структура базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

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

4.2. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

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

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

Неаудиторная занятость педагогических работников включает:

- иную работу с обучающимися (индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, консультации и дополнительные занятия с обучающимися; руководство кружком по предмету; работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно – оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися; работа с одарёнными детьми: подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам; осуществление функций классного руководителя; работа с детьми, требующими особого внимания; иная внешкольная работа с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями педагогическими работниками);
- работу по подготовке к обеспечению учебного процесса (подготовка к урокам и другим видам учебных занятий), проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом, изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий, методическая, подготовительная,
- организационная, диагностическая работа, работа по ведению мониторинга;
- организационно-педагогическую деятельность (работа с родителями (законными представителями), дежурство, оформление личных дел учащихся, методическая работа);
- осуществление функций классного руководителя в соответствии с Положением о классном руководителе;
- работу по психолого – педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей – инвалидов, осуществляемую в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 № 37 «Об утверждении положения об организации психолого – педагогического сопровождения образования детей – инвалидов в МБОУ Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования».

Неаудиторная занятость педагогических работников включает виды работ, перечисленные в приложении к данному Положению.

Доплата за неаудиторную занятость производится в размерах, установленных Приложением к данному Положению. Размер доплат может изменяться в пределах, установленных Приложением к данному Положению.

Соотношение фондов оплаты аудиторной и неаудиторной занятости может меняться ежемесячно в сторону уменьшения или увеличения, это зависит от размеров общего фонда оплаты труда работников Учреждения, итогов тарификации педагогических работников, уменьшения или увеличения объёмов неаудиторной занятости, исходя из реальной потребности Учреждения в выполнении педагогическими работниками неаудиторной деятельности.

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

- за наличие квалификационной категории;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград;
- за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, профильное обучение;
- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- за наличие учёной степени по профилю МБОУ или педагогической деятельности;
- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, выплачивается первые три года ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы). Поощрительную надбавку следует установить в следующих размерах: первый год – 30% к должностному окладу (аудиторной занятости); второй год – 20% к должностному окладу (аудиторной занятости), третий год – 10% к должностному окладу (аудиторной занятости). Поощрительная надбавка может выплачиваться суммарно в конце учебного года. Размер поощрительной надбавки зависит от суммы (руб.) неаудиторной занятости, может изменяться ежемесячно в сторону уменьшения или увеличения.

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется Учреждением самостоятельно.

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

Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществляется по согласованию с Управляющим Советом на основании представления директора Учреждения с учётом мнения выборного органа профсоюзной организации.

5. Определение стоимости муниципальной образовательной услуги.

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

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

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

где:

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

34 - количество недель в учебном году в соответствии с учебным планом Учреждения;

52 - количество недель в календарном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, используемая для оплаты часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

...

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

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

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

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

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

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

Учебный план Учреждения обеспечивает реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования. Годовое количество часов по учебному плану определяется с учётом увеличения часов при делении классов на группы для изучения отдельных предметов.

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

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

$$O_u = (\text{Стп} \times U \times \text{Чаз} \times \Gamma \times A \times \text{Псз} \times K \times (1 + \sum K_c) + \text{Днз}) + \text{Мл}, \text{ где:}$$

O_u - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

U - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

Γ - повышающий коэффициент при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, с учётом численности обучающихся в подгруппе;

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

Псз - повышающий коэффициент с учётом ученой степени по профилю Учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды;

K - повышающий коэффициент с учётом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы Учреждения;

K_c - коэффициенты специфики работы;

Днз — доплата за неаудиторную занятость;

Мл – средства в размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31.12.2012года, выплачиваемые независимо от объёма педагогической нагрузки (устанавливается в однократном размере).

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

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

$$\text{Чаз} = (\text{Нг} : \text{Н} \times 52) : 12, \text{ где}$$

Нг — объем годовой нагрузки в часах;

N - количество недель в учебном году в соответствии с учебным планом Учреждения;

52 - количество недель в календарном году;

12 - количество месяцев в календарном году.

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

- подтвердивших соответствие занимаемой должности – 1,0 или 1,03 или 1,04 или 1,05 (согласно Порядку проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 75»);
- для имеющих первую категорию – 1,2;
- для имеющих высшую категорию – 1,3.

6.4. Повышающий коэффициент за ученую степень по профилю Учреждения или педагогической деятельности, за наличие почетного звания, отраслевых наград (Псз) устанавливается:

- для работников, имеющих учёную степень кандидата наук – в размере 1,1; доктора наук – в размере 1,2;
- для педагогических работников, имеющих почётные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почётные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почётные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почётного звания профилю преподаваемых дисциплин – в размере 1,1.
- для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,05 за счёт средств специальной части фонда оплаты труда.

6.5. При наличии у педагогического работника нескольких оснований (наличие учёной степени, почётного звания, отраслевой награды) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

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

6.7. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Учреждения (К) определяется Учреждением самостоятельно. Критериями для установления коэффициента могут являться:

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

- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная ёмкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников;
- необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся;
- специфика образовательной программы Учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Оплата за сложность и приоритетность предмета может оплачиваться из средств неаудиторной занятости (критерии остаются прежними).

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

6.9. Размер доплаты за неаудиторную занятость (Днз) определяется Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда неаудиторной занятости.

Данная доплата устанавливается в абсолютной сумме (рублях).

6.10. Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, определяется, исходя из количества детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому.

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

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

6.12. В случае повышения действующим законодательством заработной платы оклад Учителя увеличивается в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

6.13. При изменении численности обучающихся в течение учебного года размер оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, пересчитывается в соответствии с численностью обучающихся в классе (на 1 число каждого месяца).

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

7.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенного Учреждению стимулирующего фонда в соответствии с приказом Комитета по образованию города Барнаула на текущий год.

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

- выплаты за непрерывный стаж работы;
- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за высокие результаты и качество деятельности, связанные с инновационной деятельностью.

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

- педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс – к оплате за аудиторную занятость;
- иным педагогическим работникам – к окладам.

Данные выплаты устанавливаются в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет – 5%;
- от 10 до 15 лет – 10%;
- свыше 15 лет – 15%.

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

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счёт экономии средств фонда оплаты труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются Учреждением самостоятельно.

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

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

– премиальные выплаты по итогам работы.

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

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счёт экономии средств фонда оплаты труда.

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

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление услуг;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные выплаты.

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

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счёт экономии средств фонда оплаты труда.

7.2. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления Учреждением (Управляющим советом), на основании представления руководителя Учреждения, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации школы. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть фонда оплаты труда. Перечень условий премирования установлен в приложении к данному Положению.

7.3. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников для определения размеров стимулирующих выплат устанавливаются «Положением о распределении стимулирующей части

оплаты труда МБОУ «СОШ № 75», коллективными договорами, соглашениями.

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

8. Расчет заработной платы директора Учреждения, его заместителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера.

8.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя Учреждения рассчитывается, исходя из средней заработной платы педагогических работников Учреждения, осуществляющих учебный процесс, в соответствии с группой по оплате труда руководителей Учреждения по формуле:

$Dp = (ЗП_{ср} \times Kp \times A \times Псз) + Mл$, где:

Dp - должностной оклад руководителя Учреждения;

$ЗП_{ср}$ - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения, осуществляющих учебный процесс;

Kp – коэффициент (кратности) по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений, установленный органом местного самоуправления в соответствии с объёмными показателями;

A - повышающий коэффициент с учетом результатов аттестации;

при назначении на должность устанавливается к должностному окладу руководителя в размерах 1,0 или 1,10; размер устанавливается учредителем по результатам аттестации;

на подтверждение соответствия занимаемой должности устанавливается к должностному окладу руководителя в размерах 1,10 или 1,15; размер устанавливается учредителем по результатам аттестации;

– $Псз$ - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного Учреждения, почетного звания или отраслевой награды.

– $Mл$ – средства в однократном размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31.12.2012 года, выплачиваемые независимо от объёма нагрузки.

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

8.4. Отнесение Учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется Учредителем.

Размеры коэффициентов по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений (Кр):

1 группа – от 1,7; 3 группа – от 1,3;

2 группа – от 1,5; 4 группа – от 1,1.

Диапазон в баллах по объёмным показателям устанавливается Учредителем.

8.5. Должностные оклады заместителей руководителя образовательного Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения (без учета выплат руководителю Учреждения за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания или отраслевой награды). В должностные оклады заместителей руководителя Учреждения, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012г.

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности (в размере до 1,15) и при назначении на должность (в размере до 1,10), ученой степени, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей Учреждения.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент с учётом почётного звания или отраслевой награды.

8.6. Выплаты повышающих коэффициентов с учетом результатов аттестации, за наличие ученой степени, почетного звания или отраслевой награды, а также выплаты компенсационного характера осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогического персонала Учреждения.

8.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера осуществляются за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

9. Заключительные положения.

9.1. Оплата труда педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, иных педагогических работников, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала осуществляется в соответствии с базовыми окладами (ставками) (приложение).

Стимулирующие выплаты для данных категорий работников осуществляются в размерах и порядке, установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

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

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

Приложение к Положению
о порядке формирования и
расходования фонда оплаты
труда работников
МБОУ «СОШ № 75»

Условия премирования педагогических работников, работников
административно – управленческого, учебно – вспомогательного и
обслуживающего персонала.

Наименование должности	Основание для премирования	
Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс	Результаты и достижения обучающихся	
	1. <i>Академическая успешность:</i> - достижение учащимися высоких итоговых показателей (подтверждаемых при административном контроле и итоговой и промежуточной аттестации) в сравнении с предыдущим периодом;	25 баллов
	- стабильность и рост качества обучения, при сохранении контингента учащихся;	25 баллов
	- высокие результаты учащихся на ЕГЭ/в течение нескольких лет/;	50 баллов
	- положительная динамика развития ребенка.	25 баллов
	2. <i>Достижения учащихся во внеурочное время:</i>	
	- подготовка победителей краевого, регионального, международного уровня олимпиад, конференций, конкурсов, спортивных соревнований /в течение нескольких лет/	100 баллов
	- расширение спектра участия школы в различных видах конкурсов, олимпиад, включая дистанционные;	25 баллов
	- разработка и реализация совместных с учащимися (организация разработки и реализации учащимися) творческих, социальных проектов, направленных на развитие школы и активное включение учащихся в процесс самоуправления.	25 баллов.
	3. <i>Позитивная мотивация обучающихся к предмету/в течение 3 лет/.</i>	25 баллов
4. <i>Высокая исполнительская дисциплина/постоянно/.</i>	25 баллов	
Результативность профессионального роста педагога		
- участие в реализации методической	50 баллов	

	<p>темы школы «Формирование ключевых компетенций учителя и ученика как условие повышения качества образования в соответствии с задачами модернизации образования»;</p> <ul style="list-style-type: none"> - ведение экспериментальной работы; - активное участие в реализации Программы «Информатизация образования» (эффективное использование на уроках современных технических средств обучения, информационных технологий, внедрение в УВП различных форм интерактивного обучения); - активное участие в реализации Программы «Безопасность образовательного пространства» (эффективное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, широкое привлечение к этой деятельности родительской общественности); - участие в профессиональных конкурсах различного уровня. <p>Результатом является:</p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективные методические разработки, - выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, результативность участия в различного рода конкурсах; - представление и обобщение своего опыта на различных уровнях: проведение уроков высокого качества на семинарах, творческих отчетах, мастер-классах, описание опыта в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.); - организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности, - высокая культура работы с учащимися и родителями - обучение группы учителей работе с новыми методами <p>/ИКТ, компетентностный метод/.</p>	<p>50 баллов</p> <p>50 баллов</p> <p>25 баллов</p>
--	--	--

Классные руководители	<p>Достижения воспитанников класса. 1. <i>Положительная динамика результатов успеваемости обучающихся класса/за несколько лет/.</i></p>	25 баллов
	<p>2. <i>Развитие социальных и коммуникативных компетентностей воспитанников/за несколько лет/:</i> - высокий уровень сформированности классного коллектива, развития самоуправления в классе; - высокий уровень психологической комфортности в классном коллективе каждого воспитанника с учетом индивидуальных особенностей личности ребенка; - результативность участия классного коллектива (при участии классного руководителя) в различных конкурсах; - снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.</p>	25 баллов
	<p>3. <i>Формирование культуры безопасности жизнедеятельности:</i> - высокий уровень мотивации на здоровый образ жизни; - активное участие в жизни школы, в том числе спортивной; - отсутствие правонарушений и нарушений Устава школы; - сохранность и улучшение физического, психического и эмоционального здоровья воспитанников, положительная динамика показателей пропусков уроков.</p>	25 баллов
	<p>Результативность профессионального роста педагога. - активное участие в реализации методической темы школы «Формирование ключевых компетенций учителя и ученика как условие повышения качества образования в соответствии с задачами модернизации образования»;</p>	25 баллов
	<p>- активное участие в реализации Программы «Безопасность образовательного пространства» (эффективное использование в воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и</p>	25 баллов

	<p>физического здоровья учащихся, проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, формирование здорового образа жизни, широкое привлечение к этой деятельности родительской общественности);</p> <p>- участие в профессиональных конкурсах различного уровня.</p> <p>Результатом является:</p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективные методические разработки, - выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, результативность участия в различного рода конкурсах; - представление и обобщение своего опыта на различных уровнях; - проведение мероприятий высокого качества, творческих отчетов, описание опыта в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.; - организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы среди учащихся, родителей, общественности; - высокая культура работы с учащимися и родителями. 	25 баллов
<p>Заместители директора по УВР, ВР</p>	<ul style="list-style-type: none"> - организация предпрофильного и профильного обучения - положительная динамика показателей качества и результативность достижений учащихся; - поддержание благоприятного психологического климата в коллективе педагогов; - проведение мониторинга качества образования в соответствии с Программой; - активное участие и результативность педагогов в реализации инновационных программ развития; - организация работы ресурсного центра; - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся; - качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.); 	<p>50 баллов</p> <p>50 баллов</p> <p>50 баллов</p> <p>40 баллов</p> <p>25 баллов</p> <p>50 баллов</p> <p>25 баллов</p> <p>25 баллов</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - сохранение контингента учащихся в 10-11 классах; - высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы; - снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; - высокий уровень проведения школьных, районных мероприятий. - разработка и реализация совместных с учащимися (организация разработки и реализации учащимися) творческих, социальных проектов, направленных на развитие школы и активное включение учащихся в процесс самоуправления. 	<p>25 баллов</p> <p>25 баллов</p> <p>25 баллов</p> <p>40 баллов</p> <p>50 баллов</p>
<p>Педагог-психолог Учитель-логопед</p>	<p>Достижения в профессиональной деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременность и достоверность информационно-аналитических материалов, обеспечивающих потребности в организации и проведении образовательного процесса; - положительная динамика показателей качества и результативность достижений учащихся (у учителя-логопеда); - активное участие в реализации инновационных программ в рамках своих компетенций (психологическое сопровождение, организация семинаров, тренингов для педагогов по преодолению инновационных барьеров и др.); - организация и проведение мониторинга инновационных процессов в и определение их влияния на психологическую безопасность развития учащихся; - субъектная удовлетворенность всех участников образовательного процесса сотрудничеством с педагогом-психологом, учителем-логопедом: высокая степень доверия, готовность к сотрудничеству, отсутствие жалоб на профессиональную деятельность педагога-психолога; - активная позиция и инициативность в работе службы «Здоровье» по реализации программы «Безопасность образовательного пространства»; 	<p>20 баллов</p> <p>50 баллов</p> <p>20 баллов</p> <p>50 баллов</p> <p>20 баллов.</p> <p>40 баллов</p> <p>20 баллов</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - расширение спектра партнеров – специалистов (как в школе, так и вне учреждения) занимающихся поддержкой и сопровождением образовательного процесса; - подготовка победителей районного и призеров выше районного уровня олимпиад, конференций, конкурсов, и т.п. по психологии; <p>Результативность профессионального роста педагога.</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка и внедрение авторских программ и курсов по психологии, логопедии. - эффективные методические разработки, - выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, 	<p>20 баллов</p> <p>40 баллов</p> <p>20 баллов 50 баллов</p> <p>20 баллов</p> <p>40 баллов</p> <p>20 баллов</p> <p>20 баллов</p>
Социальный педагог	<p>Достижения воспитанников.</p> <ul style="list-style-type: none"> - успешность развития и положительная динамика продвижения по снятию проблемных зон у обучающихся группы риска (своевременное выявление и педагогическое сопровождение, мониторинг результатов); - высокая занятость обучающихся группы риска во внеурочное время в сфере дополнительного образования в школе и учреждениях дополнительного образования; - успешность и положительная динамика результатов обучения детей из группы риска. <p>Результативность профессионального роста педагога.</p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективные методические разработки, - выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, 	<p>20 баллов</p> <p>20 баллов</p> <p>20 баллов</p> <p>20 баллов 20 баллов</p>

	<p>рода конкурсах;</p> <ul style="list-style-type: none"> - представление и обобщение своего опыта на различных уровнях: проведение семинаров, творческих отчетов; - описание опыта в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.); - активное участие и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы среди учащихся, родителей, общественности; - высокая культура работы с учащимися и родителями. 	<p>20 баллов</p> <p>40 баллов</p> <p>20 баллов</p> <p>20 баллов</p>
Заместитель директора по АХР	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях в соответствии с требованиями СанПин; - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; - оперативность устранения недостатков. 	<p>50 баллов</p> <p>50 баллов</p> <p>50 баллов</p> <p>50 баллов</p>
Библиотекарь	<ul style="list-style-type: none"> - высокая читательская активность обучающихся; - пропаганда чтения как формы культурного досуга; - активное участие в общешкольных и районных мероприятиях; - проведение мероприятий, оформление тематических выставок для учащихся и педагогов на высоком уровне. 	<p>20 баллов</p> <p>20 баллов</p> <p>20 баллов</p> <p>20 баллов</p>
Секретарь учебной части	<ul style="list-style-type: none"> - сверхурочная работа, связанная с мониторингом ; - высокая исполнительская дисциплина; - высокое качество ведения делопроизводства. 	<p>20 баллов</p> <p>20 баллов</p> <p>20 баллов</p>
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник, рабочие по обслуживанию здания)	<ul style="list-style-type: none"> - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности; - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - качественная подготовка Учреждения к проведению открытых мероприятий, ремонтных работ. 	<p>20 баллов</p> <p>20 баллов</p> <p>20 баллов</p>

Главный бухгалтер, бухгалтер	- своевременное и качественное предоставление отчётности	50 баллов
	-качественное ведение бухгалтерского учёта средств образовательного Учреждения	50 баллов
	-эффективное планирование и исполнение бюджета школы, ориентированного на результат	50 баллов
	-качественное проведение инвентаризации материально – технических средств образовательного Учреждения	50 баллов

Приложение к Положению
по формированию системы
оплаты труда работников
МБОУ «СОШ №75».

Доплаты за неаудиторную занятость:

№ п/п		Сумма /руб./
1.	За классное руководство	До 3000
2.	За проверку тетрадей	До 1000
3.	За руководство методобъединением	До 3000
4.	За руководство районным ресурсным центром	До 3000
5.	За организацию работы методсовета школы	До 3000
6.	За организацию ОППТ	До 4000
7.	За заведование теплицей	До 3000
8.	За руководство предметным кружком	До 3000
9.	За работу оператора КПОМО	До 2000
10.	За обслуживание компьютеров	До 2000
11.	За внеклассную работу по физкультуре	До 4000
12.	За выполнение обязанностей лаборанта	До 2500
13.	За вредные условия труда	До 1000
14.	За проведение консультаций и дополнительных занятий	До 4000
15.	За организацию работы в микрорайоне	До 1000
16.	За создание базы данных ЕГЭ и ГИА	До 3000
17.	За интенсивный труд, за расширение объёма работы	До 4000
18.	За проведение внеклассных мероприятий, внеклассной работы по предмету	До 4000
19.	За заведование кабинетом	До 1000
20.	За подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям	До 1500
21.	За работу по оформлению школьного сайта	До 2500
22.	За работу в системе «Сетевой город»	До 2500
23.	За оформление документации и организацию работы ученической бригады.	До 2000
24.	За составление образовательной Программы школы.	До 2000
25.	За составление анализа и плана работы школы	До 2000
26.	За организацию работы летнего лагеря для учащихся	До 2000
27.	За организацию дежурства по школе	До 1000
28.	За выполнение программы изучения предметов ЕГЭ и ГИА	До 3000
29.	За проведение работы по подготовке учащихся к военной службе	До 5000
30.	За организацию работы спецмедгрупп	До 2000
31.	За проведение психологических консультаций /в отсутствие психолога/	До 2000
32.	За ведение документации на военнообязанных сотрудников	До 2000
33.	За ведение отчётной документации по питанию учащихся	До 2000
34.	За ведение документации по пенсионному фонду	До 2000

35.	За проведение работы по организации и контролю введения ФГОС в начальной школе, УВП в начальной школе.	До 7000
36.	За работу по психолого – педагогическому сопровождению учащихся из числа детей – инвалидов.	До 3000
37.	За учебный фонд библиотеки	До 3000
38.	За сложность и приоритетность предмета	До 3000