

«Согласовано»

Председатель Профкома  
МБОУ «Успенская СОШ»



Е.В. Прокопичева

20 14 г.

«Утверждаю»

Директор МБОУ «Успенская



С.А. Гузеев

« 01 » 20 14 г.

## Положение

### о формировании системы оплаты труда работников

### МБОУ «Успенская средняя общеобразовательная школа»

с 01 сентября 2014 года

#### 1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБОУ «Успенская средняя общеобразовательная школа» реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а так же дополнительного образования (далее – «образовательное учреждение»).
- 1.2. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Постановление «Об утверждении Положения о порядке формирования системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а так же дополнительного образования Локтевского района на 2013 год» № 900 от 27.09.2013 года

#### 2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения.

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда в школе осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых школе на текущий финансовый год за счет субвенций из краевого бюджета в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего

образование по программам дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данной школы, утвержденных нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

### **3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя школы.**

3.1. Орган местного самоуправления (комитет по образованию) формирует централизованный фонд стимулирования директора школы. Рекомендуемый размер централизованной доли фонда оплаты труда – 1 % от фонда оплаты труда работников школы.

3.2. Распределение централизованного фонда стимулирования директора школы осуществляется с учетом целевых показателей эффективности деятельности школы и показателей эффективности деятельности директора школы, в соответствии с приказом комитета по образованию Локтевского района.

Для руководителей устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет централизованного фонда стимулирования руководителей. Размеры, условия и порядок выплат определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Периодичность оценки эффективности деятельности школы и директора устанавливается комитетом по образованию Администрации Локтевского района.

### **4. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения.**

4.1. При распределении фонда оплаты труда в школе отдельно выделяются части, направляемые:

- на оплату труда работников, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего (полного) общего и дополнительного образования;
- на оплату труда работников, реализующих программы дошкольного образования.

Фонд оплаты труда педагогических работников состоит из базовой и стимулирующей частей.

4.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается школой самостоятельно, но в размере не менее 20 % от фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату: - руководящих работников (директор школы, руководитель структурного подразделения, заместители директора школы и др.),

- педагогических работников, (учителя, социальные педагоги, учителя-логопеды, педагоги-психологи, воспитатели групп продленного дня, воспитатели групп кратковременного пребывания, старшие вожатые, педагоги дополнительного образования и др.), непосредственно осуществляющие образовательную деятельность и выполняющие обязанности по обучению, воспитанию (далее «педагогические работники»);

учебно – вспомогательного персонала ( вожатые, секретари, повара, лаборанты и др.);

- младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники, водители и др.).

4.4. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда устанавливается в школе самостоятельно, с учетом объема средств утвержденного учредителем на выполнение муниципального задания.

Соотношение доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, - 70% к 30%.

## **5. Структура базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.**

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной частей.

5.2. 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 педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости и фонда оплаты неаудиторной занятости.

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

Неаудиторная занятость педагогических работников включает:

- внеурочную работу с обучающимися, ( индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, работа с одаренными детьми, руководство кружком по предмету, организация внеклассных мероприятий по плану образовательного учреждения, экскурсионная и иная внешкольная работа с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями педагогического работника);
- работу по подготовке к обеспечению учебного процесса (подготовка к урокам и другим видам учебных занятий); проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, спортзалом и мастерскими, изготовление дидактического материала и инструктивно – методических пособий, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа, работа по ведению мониторинга), заведование ШМО;
- 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 школы;
- за работу с детскими, школьными организациями(курирование детских школьных организаций);
- организация работ на пришкольном участке; выполнение обязанностей лаборанта, за работу с книжным фондом, за программное и техническое обслуживание школьных компьютеров, интернет связи, электронной почты, оформление школы;
- работу по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляемую в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 года № 37 «Об утверждении положения об организации психолого – педагогического сопровождения образования детей – инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования».

Перечень видов неаудиторной занятости педагогических работников, соотношение и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяется школой самостоятельно, исходя из специфики его образовательной программы.

5.4. 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 наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности;
- за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение, в зависимости от специфики образовательной программы;
- за работу в сельской местности;
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

С целью поддержки педагогических работников, привлечения молодых специалистов в школу выплачивать:

- для работающих с детьми из социально неблагополучных семей, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»(пункт 2 «в»), ежемесячную доплату к должностному окладу (ставке заработной платы). Размер доплаты определяется образовательным учреждением самостоятельно;

- для выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу, выплачивается первые 3 года ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы).

Поощрительную надбавку рекомендуется устанавливать в следующих размерах: первый год – 30% к должностному окладу, второй год – 20% к должностному окладу, третий год – 10% к должностному окладу.

- для педагогов школы, выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, окончивших педагогические учебные заведения с отличием, впервые поступивших на работу в школу, в течение первых трех лет может устанавливаться повышающий коэффициент за счет средств специальной части фонда оплаты труда. Размер данного коэффициента устанавливается школой самостоятельно.

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется образовательным учреждением самостоятельно.

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

Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления школы, на основании представления директора школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **6. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении.**

6.1. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико – часа».

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

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

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + a_4 \times v_4 \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52},$$

где:

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

$a_0 =$  - количество учащихся в подготовительном классе;

$a_1 =$  - количество учащихся в первых классах;

$a_2 =$  - количество учащихся во вторых классах;

$a_3 =$  - количество учащихся в третьих классах;

...

$a_{11} =$  - количество учащихся в одиннадцатых классах;

$v_0 =$  - годовое количество часов по учебному плану в подготовительном классе;

$v_1 =$  - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

$v_2 =$  - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

$v_3 =$  - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

$v_{11} =$  - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

6.3. Учебный план разрабатывается школой самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные действующим федеральным базисным учебным планом и примерными учебными планами для школы, а также Санитарно – эпидемиологическими правилами и нормативами к условиям и организации обучения в школе.

При этом должна быть обеспечена реализация федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом увеличения часов при делении классов на группы для изучения отдельных предметов.

## **7. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.**

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

$O_u = (Стп \times У \times Чаз \times Г \times А \times Псз \times К \times (1 + \sum K_c) + Днз) + Мл$ , где:

$O_u$  – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

$У$  – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

Г – повышающий коэффициент при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением об образовательном учреждении;

А – повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога;

Псз – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды;

К – повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

Кс – коэффициент 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 декабря 2012 года, выплачиваемые не зависимо от объема 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.

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

$Чаз = (Нг : Н \times 52) : 12$ , где

Нг – объем годовой нагрузки в часах;

Н – количество недель в учебном году в соответствии с учебным планом образовательного учреждения;

52- количество недель в календарном году;

12 – количество месяцев в календарном году.

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

- для имеющих вторую категорию (до истечения срока действия результатов аттестации) - 1,05;

- подтвердивших соответствие занимаемой должности – до 1,05 (устанавливается школой самостоятельно по результатам аттестации);

- для имеющих первую категорию – 1,2;

- для имеющих высшую категорию – 1,3.



7.4. Повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды (Псз) устанавливается:

- для работников, имеющих ученую степень кандидата наук, - в размере 1,10; доктора наук – 1,20;

- для педагогических работников, имеющих почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школ РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, названия которых начинается со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - в размере до 1,10.

- для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» может устанавливаться повышающий коэффициент в размере до 1,05 за счет средств специальной части фонда оплаты труда.

7.5. При наличии у педагогических работников нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

7.6. Повышающий коэффициент – (Г) при делении класса на подгруппы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, устанавливается школой самостоятельно расчетно с учетом количества обучающихся в группе.

7.7. Повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы (К) определяется школой 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 емкость 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 развития, и учета вклада в её реализацию данного предмета.

7.8. Коэффициенты специфики работы (Кс) устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению о формировании системы

оплаты труда работников МОУ «Успенская СОШ», реализующего программу дошкольного, начального общего, основного общего, среднего(полного) общего.

7.9. Размер доплаты за неаудиторную занятость (Днз) определяется образовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты неаудиторной занятости.

Доплата за неаудиторскую занятость (Днз) может устанавливаться в абсолютной сумме (рублях) или рассчитывается исходя из стоимости ученико\часа с применением поправочных коэффициентов (при осуществлении внеурочной работы с обучающимися). Поправочные коэффициенты устанавливаются школой самостоятельно..

7.10. Образовательное учреждение самостоятельно устанавливает порядок расчета оклада педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому.

Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому может определяться:

- в соответствии с количеством детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому;
- в соответствии со средней наполняемостью в школе и др.

7.11. К окладу, определенному в соответствии с пунктами 7.1-7.9. 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), иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

7.12. При изменении численности обучающихся в течение учебного года размер оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, пересчитываются в соответствии с численностью обучающихся в классе. Периодичность перерасчета размера оклада указанных работников, связанного с изменением численности обучающихся устанавливается образовательным учреждением самостоятельно.

## **8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.**

8.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенного стимулирующего фонда.

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

- выплаты за непрерывный стаж;

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

Для молодых педагогов, воспитателей, впервые принятых на должность учителя устанавливается доплата в первый год работы.

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

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

Данные выплаты устанавливать в следующих размерах:

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

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное представление 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, утвержденным приказом директора образовательного учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников для определения размеров стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в соответствии с приказом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 29.08.2013 № 3780 «Об утверждении положения об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников учреждений образования».

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно.

8.1.2. Для заместителя директора, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное представление 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, утвержденным приказом директора школы и согласованным с профсоюзной организацией.

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

8.1.3. Для специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное представление образовательных 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 представление 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, утвержденным приказом директора школы и согласованным с профсоюзной организацией.

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

8.2. Распределение стимулирующих выплат производится, на основании представления директора школы с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

8.3. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников для определения размеров стимулирующих выплат устанавливаются локальными нормативными актами школы, коллективным договором, соглашениями.

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

8.5. Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных и воспитательных услуг, премирование по итогам работы могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- недобросовестного выполнения должностных обязанностей;
- при наличии дисциплинарного взыскания по приказу директора, по согласованию с профсоюзной организацией.

## **9. Расчет заработной платы**

**директора школы, заместителя директора по учебно-вспомогательной работе, главного бухгалтера.**

9.1. Заработная плата директора школы, заместителя директора по учебно-вспомогательной работе и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Должностной оклад директора школы рассчитывается исходя из средней заработной платы педагогических работников школы, осуществляющих учебный процесс, и в соответствии с группой по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений по следующей формуле:

$D_p = (ЗП_{пср} \times K_p \times A \times П_{сз}) + M_d$ , где:

$D_p$  - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

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

$K_p$  - коэффициент кратности, установленный органом местного самоуправления в соответствии с объемными показателями;

$A$  - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности устанавливается к должностному окладу директора в следующих размерах:

- для руководителей, имеющих первую квалификационную категорию – 1,1 (до истечения срока действия);
  - для руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию – 1,15 (до истечения срока действия);
  - для руководителей, подтвердивших соответствие занимаемой должности – до 1,15.
- Размер устанавливается учредителем по результатам аттестации;

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

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 декабря 2012 года, выплачиваемые не зависимо от объема педагогической нагрузки (устанавливается в однократном размере).

9.3. Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора утверждается нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

9.4 Объемные показатели деятельности школы устанавливаются в соответствии с положением о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей, утвержденным органом местного самоуправления. Размеры коэффициентов по группам оплаты труда образовательных учреждений устанавливаются в зависимости от набранных баллов по объемным показателям в следующих размерах

- 1 группа - 1,8,

- 2 группа – 1,6,

- 3 группа – 1,4,

- 4 группа – 1,2.

Диапазон в баллах по объемным показателям устанавливается учредителем.

9.5. Должностные оклады заместителя директора школы, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора школы (без учета выплат руководителю образовательного учреждения за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды).

В должностные оклады заместителя директора по учебно-воспитательной работе, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности (в размере до 1,15), ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей образовательных учреждений.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент с учетом почетного звания или отраслевой награды.

9.6. Выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания или отраслевой награды, а также выплаты компенсационного характера осуществляется из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогического персонала школы.

9.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителя директора, главного бухгалтера, осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

9.8. В трудовом договоре с директором школы могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

## **10. Заключительные положения.**

10.1. Оплата труда педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, учебно – вспомогательного, младшего обслуживающего персонала осуществляется на основе рекомендуемых размеров (диапазонов) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений, по профессиональным квалификационным группам должностей работников, утвержденных органом местного самоуправления.

Стимулирующие выплаты для данных категорий работников осуществляются в размерах и порядке, установленном локальными нормативными актами школы и коллективным договором МБОУ «Успенская средняя общеобразовательная школа».

10.2. 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.

10.3. В случае образования экономии фонда оплаты труда в школе, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда (за исключением экономии инновационного фонда).

10.4. В случае образования экономии фонда оплаты труда в школе, сложившейся за счет средств инновационного фонда, сэкономленные средства направляются на выплаты педагогическим работникам, которым были установлены указанные выплаты.

## КОЭФФИЦИЕНТЫ

специфики работы, применяемые при расчете окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

№ п/п	Показатели специфики работы	коэффициенты специфики работы (Кс)
1	Работа в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	0,25
2	Индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,20
3		