



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Ильинская средняя общеобразовательная школа»
Алексеевского городского округа**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ «Ильинская
СОШ»

 Шульженко Н.А.

Согласовано.

Председатель управляющего
совета МБОУ «Ильинская СОШ»
 В.Ю.Мироненко

«11» февраля 2019 г.,
протокол № 7

Принято

общим собранием
трудового коллектива МБОУ
«Ильинская СОШ»

«8» февраля 2019 г.,
протокол № 2

Введено в действие приказом
от «11» февраля 2019г. №21
Директор МБОУ «Ильинская
СОШ»



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) определяет общие требования к системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Ильинской средней общеобразовательной школы Алексеевского района Белгородской области (далее – школа), реализующей программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ (в том числе в отношении административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала).

1.2. Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются статьи 99 Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; часть 2 статьи 26, 14 Федерального закона от 06 октября 1999 года № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»; статья 135,144,147 Трудового кодекса Российской Федерации; Федеральный закон от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Ильинская средняя общеобразовательная школа»
Алексеевского городского округа**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ «Ильинская
СОШ»

_____ Шульженко Н.А.

Согласовано.

Председатель управляющего
совета МБОУ «Ильинская СОШ»

_____ В.Ю.Мироненко

«11» февраля 2019 г.,
протокол № 7

Принято

общим собранием
трудового коллектива МБОУ
«Ильинская СОШ»

«8» февраля 2019 г.,
протокол № 2

Введено в действие приказом
от «11» февраля 2019г. №21
Директор МБОУ «Ильинская
СОШ»

_____ О.А.Таран

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) определяет общие требования к системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Ильинской средней общеобразовательной школы Алексеевского района Белгородской области (далее – школа), реализующей программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ (в том числе в отношении административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала).

1.2. Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются статьи 99 Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; часть 2 статьи 26, 14 Федерального закона от 06 октября 1999 года № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»; статья 135,144,147 Трудового кодекса Российской Федерации; Федеральный закон от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации

местного самоуправления в Российской Федерации»; приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» изменениями от 31 мая 2011 года № 448н; постановлением правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. N 159пп «Положение об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений» (в редакции от 18.03.2013г).

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников школы, финансируемой за счет средств областного, муниципального бюджетов и иных доходов, на основе определения величины гарантированной части оплаты педагогических работников, непосредственно участвующих в учебном процессе в связи с вводом условной единицы «стоимость 1 ученико-часа», установления базовых окладов прочему педагогическому персоналу, вспомогательному и обслуживающему персоналам, применения повышающих коэффициентов гарантированных надбавок, доплат, выплат компенсационного характера и системы стимулирующих выплат работникам по результатам труда в соответствии с разработанными в школе критериями, отражающими результаты и качество работы.

1.4. В положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- ✓ обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- ✓ систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в муниципальных общеобразовательных учреждениях;

- ✓ использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- ✓ сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- ✓ тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

1.5. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

- ✓ базовый должностной оклад - минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый, должностной оклад подлежит индексации в соответствии с

нормативными правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровней;

✓ гарантированные доплаты - доплаты за выполнение дополнительной работы;

✓ компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

✓ стимулирующие выплаты - поощрительные выплаты единовременного и ежемесячного характера, и выплаты, предусматриваемые Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

✓ базовая часть фонда оплаты труда - обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

✓ профессионально-квалификационные группы - группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ШКОЛЫ

2.1. Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема средств МОУ Ильинская СОШ на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 г. № 160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», количеством учащихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемым на адаптационный период, и отражается в смете школы.

2.2. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) школы рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times K \times Д \times У,$$

где:

N - норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

K - поправочный коэффициент для школы, устанавливаемый нормативным правовым актом правительства области на переходный период;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного общеобразовательного стандарта, определяемая школой самостоятельно с учетом ограничений, установленных нормативными

правовыми актами Белгородской области и органов местного самоуправления;

У - количество учащихся в школе.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Школа самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества учащихся и поправочного коэффициента, долю:

✓ на материально-техническое обеспечение и оснащение общеобразовательного процесса, в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;

✓ на заработную плату работников школы, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам (ФОТоу).

3.2. Фонд оплаты труда школы состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш}, \text{ где}$$

ш - стимулирующая доля ФОТоу.

Рекомендуемый диапазон ш - до 40 процентов. Значение ш определяется школой самостоятельно.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (директор, заместители директора и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя), учебно-вспомогательного (педагог-психолог, социальный педагог, педагоги дополнительного образования, старший вожатый и др.) и обслуживающего (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) персонала школы и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}, \text{ где:}$$

ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

ФОТувп - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - фонд оплаты труда для обслуживающего персонала.

3.4. Директор формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}, \text{ где}$$

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Значение или диапазон пп определяется школой самостоятельно, при этом:

✓ доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{пп}), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

✓ доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год (рекомендуемое оптимальное значение $пп - 70$ процентов).

3.5. Оплата труда работников школы производится на основании трудовых договоров между директором и работниками.

4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТОИМОСТИ БЮДЖЕТНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times c, \text{ где}$$

c - доля специальной части ФОТ $пп$. Рекомендуемое значение c - 30 процентов. Значение c устанавливается школой самостоятельно.

4.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, распределяются, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы школы, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагогического работника).

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

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_о), состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}), включающего в себя (ФОТ_{нз}) - фонд оплаты за неаудиторную занятость педагогических работников и Двн - дополнительный фонд оплаты за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта:

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}} (\text{ФОТ}_{\text{нз}} + \text{Двн})$$

Рекомендуемое значение ФОТ_{нз} - до 20 процентов.

Соотношение и порядок распределения ФОТнз определяются школой самостоятельно, исходя из специфики образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа» как основа расчета бюджетной образовательной услуги.

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 по определенной формуле в пределах объема вышеуказанной составляющей фонда оплаты труда.

4.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в школе (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

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

где:

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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

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_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. В расчет берется количество учащихся в каждом классе параллели (с учетом учащихся по предметам, предусматривающем деление класса на подгруппы). Учащиеся совмещенных классов берутся в расчет как класс-комплект.

Годовым количеством часов по учебному плану считается произведение количества недельных предметных часов на количество учебных недель.

Рекомендуется определять максимальный объем недельной учебной нагрузки для совмещенных начальных классов 30 часов при объединении двух классов и 35 часов при объединении трех и четырех классов в один класс-комплект.

4.5. Учебный план разрабатывается школой самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать нормы,

установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом в полном объеме обеспечивается реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования и регионального компонента, установленного законом Белгородской области.

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

✓ выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами Белгородской области (рекомендуемая доля - до 10 процентов ФОТпп);

✓ повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы школы и за квалификационную категорию педагога) (рекомендуемая доля - 15 процентов ФОТпп).

4.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы школы (К) определяется на основании следующих критериев:

✓ включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

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

5. РАСЧЕТ ОКЛАДОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС

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

$O = C_{\text{тп}} \times У \times П \times А \times (1 + (K1 + K2 + K3 + K4 + K5 + K6 + K7)) + Д_{\text{нз}}$
($Д_{\text{нз}} + Д_{\text{вн}}$),

где:

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$C_{\text{тп}}$ - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

У - количество учащихся по предмету в каждом классе;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога:

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

К1, К2, К3 - доплаты за сложность предмета, учитывающие дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; техника безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования); включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфику образовательной программы школы, определяемую концепцией программы развития, и учет вклада данного предмета в ее реализацию:

1-я группа сложности:

К1 = 0,15 (русский язык и литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы, предметы с углубленным изучением в основной школе);

2-я группа сложности:

К2 = 0,1 (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы, православная культура, физическое воспитание);

3-я группа сложности:

К3 = 0,05 (право, экономика, технология);

К4 = 0,20 - за работу в коррекционных классах, за проведение предметов на расширенном (профильном) и углубленном уровнях на третьей ступени (кроме тех классов, которые делятся на группы);

К5 = до 1 (100 процентов) - за деление классов на группы (при проведении занятий по иностранному языку в начальной, основной и старшей школе, технологии на второй и третьей ступенях общего образования, по информатике и информационно-коммуникационным технологиям в основной и старшей школе, по физической культуре в старшей школе, по физике и химии во время практических занятий, при организации профильного обучения на старшей ступени на основе индивидуальных учебных планов, если наполняемость класса составляет 25 человек.

При неполной наполняемости классов коэффициент применяется пропорционально.

Для предметов: музыка, ОБЖ, изобразительное искусство, МХК и других - коэффициент К = 0;

$K_6 = 0,5$ (50 процентов) - за интегрированные классы;

$K_7 = 0,4$ (40 процентов) - педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета «Иностранный язык».

Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, зависит от стоимости бюджетной образовательной услуги, количества учащихся по предмету в каждом классе, количества часов по учебному плану в каждом классе, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, коэффициентов $K_1, K_2, K_3, K_4, K_5, K_6, K_7$:

Базовый оклад = Стп х У х П х А х (1 + ($K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6 + K_7$));

Днз - доплата за неаудиторную занятость педагогических работников.

5.2. Доплата за неаудиторную занятость (Днз) производится за следующие виды деятельности: дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими школьниками, дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, организация внеклассных мероприятий по предмету и плану школы, осуществление функций классного руководителя по организации и проведению классных часов и родительских собраний, оформление личных дел учащихся и классного журнала, участие в педагогических советах, методических совещаниях, семинарах, руководство методическим объединением, творческой группой и др. Директор школы определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с отстающими или одаренными учащимися, организационно-педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от потребностей школы и в рамках установленного фонда, что находит отражение в приказе по школе, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя.

Расчёт доплаты за неаудиторную занятость производится от базового оклада учителя (4 часа неаудиторной занятости принимается за 15 процентов).

Двн - дополнительная оплата за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования с 1 сентября 2012 года исчисляется в соответствии с рассчитанной стоимостью образовательной услуги за аудиторные часы:

$Двн = Стп \times У_k \times А \times Ч$ (в месяц), где

Двн - дополнительная оплата за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности;

Стп - стоимость педагогической услуги;

$У_k$ - количество учащихся в классе;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего внеурочную деятельность:

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;
1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

Ч - количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (из расчета до 10 недельных часов в неделю на класс, умноженные на 4 недели).

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

5.3. Расчет средней заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, производится два раза в год по состоянию на 1 сентября и 1 января.

6. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДИРЕКТОРА И ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ

6.1. Заработная плата директора школы устанавливается учредителем на основании трудового договора.

Заработная плата рассчитывается, исходя из средней базовой заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в школе, и гарантированных доплат (коэффициента наполняемости школы, доплаты за квалификационную категорию).

Формула для расчета базовой заработной платы директора школы:

$ЗП_{бдир.} = Ср.баз.зп.пп. \times 0,75 \times (Кн + R)$, где:

Ср.баз.зп.пп. - средняя базовая заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

0,75 - коэффициент к средней базовой заработной плате педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

Кн - коэффициент наполняемости школы;

R - доплата за квалификационный разряд директора, имеющего высшую квалификационную категорию, - 0,15.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается управлением образования и науки администрации Алексеевского района при участии управляющего совета школы, в размере до 64 процентов (максимум) от средней базовой заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в соответствии с критериями эффективности работы директора школы.

Стимулирующая часть по результатам труда пересчитывается по итогам полугодий. Для вновь назначенных работников по итогам учебных четвертей.

6.2. Заработная плата заместителя директора школы устанавливается учредителем на основании трудовых договоров, заключаемых с заместителями директора школы.

Базовая заработная плата заместителя директора школы устанавливается в размере до 75 процентов базового оклада директора школы без учета доплаты за квалификационную категорию.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя директора:

$ЗП_{\text{бзам.дир.}} = Б.зп.дир. \times (K + R)$, где:

Б.зп.дир. - базовая заработная плата директора школы без квалификационной категории;

K - коэффициент к базовой заработной плате директора - 0,75;

R - доплата за высшую квалификационную категорию - 0,15.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается в размере до 46 процентов (максимум) от средней базовой заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в соответствии с критериями эффективности работы заместителя директора школы.

Стимулирующая часть по результатам труда пересчитывается по итогам полугодий. Для вновь назначенных работников - по итогам учебных четвертей.

6.3. Расчет средней заработной платы директора и заместителей директора школы производится два раза в год по состоянию на 1 сентября и 1 января.

7. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДРУГИХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

7.1. Директор школы формирует штатную численность других педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала самостоятельно, исходя из потребностей в обеспечении учебно-воспитательного процесса школы и в пределах распределенных фондов оплаты труда.

7.2. Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается директором школы на основании трудовых договоров.

7.3. Размеры, порядок и условия установления базовых окладов других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются согласно нормативным правовым актам Белгородской области.

8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

8.1. Почасовая оплата труда применяется:

✓ при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшиеся не свыше двух месяцев;

✓ при оплате за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на

длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

✓ при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

8.2. Размер окладов для расчета специальных гарантированных доплат, расчета заработной платы при замене уроков учителей и заработной платы учителей за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно определяется согласно действующему законодательству.

8.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

8.4. Оплата труда за замещение свыше 2-х месяцев отсутствующего педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

9. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

9.1. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.). Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части ФОТ в соответствии с критериями оценки деятельности, утвержденными в положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.2. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, создаваемой при управляющем совете школы (далее – комиссия).

9.3. Администрация школы готовит статистическую информацию о результативности деятельности каждого работника и направляет его в Комиссию.

9.4. Комиссия осуществляет анализ представленных администрацией результатов профессиональной деятельности каждого работника школы и составляет оценочный лист с указанием количества набранных баллов для всех категорий работников (исключая директора).

9.5. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с управляющим советом на основании оценочных листов, представленных комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, и с учетом мнения профсоюзной организации.

9.6. Порядок рассмотрения управляющим советом школы вопроса о стимулировании работников устанавливается положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.7. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

10. УЧЕТ ТРУДА, ПОРЯДОК, МЕСТО И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

10.1. Учет трудовой деятельности по педагогическим и руководящим работникам производится заместителем директора, по иным работникам - заместителем директора по хозяйственной части.

10.2. Учет объема выполненных работ по договору подряда или иным гражданско-правовым договорам, заключенным с отдельными гражданами или юридическими лицами, осуществляется в порядке, определяемом в договоре.

10.3. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

10.4. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

10.5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

10.6. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

10.7. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

10.8. Оплата труда производится в денежной форме в валюте Российской Федерации путем выплаты заработной платы не реже двух раз в месяц. Числами выплаты считаются 10 и 25 числа каждого месяца, выплаты производятся на личные счета, указанные работниками.

10.9. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

10.10. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

10.11. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

11. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

11.1. Заработная плата работников школы не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

12. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

12.1. Споры о применении настоящего положения, о размере и порядке оплаты труда лицам, работающим по трудовому договору, рассматриваются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

12.2. Споры об оплате работ, выполненных по гражданско-правовым договорам, рассматриваются в соответствии с порядком, предусмотренным соответствующим договором.