

«Согласовано»
Председатель
профкома школы.

Рудакова Л. И.

«Принято»
на общем собрании
трудового коллектива
МКОУ Есиповской СОШ
Протокол № 7 от
30.08.2013

«Утверждено»
приказ № 83 от 31.08.13
Директор школы

Десятова В. В.

Положение об оплате труда в общеобразовательном учреждении

1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда в МКОУ Есиповской СОШ (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. [N 597](#) "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. [N 761](#) "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, Положением о системе оплаты труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области, утверждённым приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 22 июля 2013г, №744, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников МКОУ Есиповской СОШ за счет средств областного бюджета ;
- размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;

- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников МКОУ Есиповской СОШ, в том числе руководителя его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников МКОУ Есиповской СОШ формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в [порядке](#), установленном законодательством Российской Федерации);
- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, базовый оклад (базовый должностной оклад) работника, полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда за месяц.

1.5. Положение об оплате труда в МКОУ Есиповской СОШ устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом МКОУ Есиповской СОШ.

2. Основные понятия

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Приложение 1).

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

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

Тарифная ставка (ставка заработной платы) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом

Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего общественно-государственное управление МКОУ Есиповской СОШ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммарном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам общеобразовательной организации с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда МКОУ Есиповской СОШ.

Выплаты социального характера - это денежные компенсации, которые выплачиваются работникам в дополнение к заработной плате в соответствии с условиями определенными настоящим положением.

3. Формирование фонда оплаты труда МКОУ Есиповской СОШ

Формирование фонда оплаты труда МКОУ Есиповской СОШ осуществляется в пределах объема средств МКОУ Есиповской СОШ на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным нормативом подушевого финансирования, с учетом особенностей образовательных программ, МКОУ Есиповской СОШ, а также эффективности их реализации, количества обучающихся и отражается в бюджетной смете (для казенных организаций).

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\Phi OT = \frac{S \cdot K_s \cdot (1 - Y_{ч.р.})}{B}, \text{ где:}$$

ΦOT – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

S – сумма субвенции (субсидии) для возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным (муниципальным) заданием государственных (муниципальных) услуг (выполнением работ);

Ks – коэффициент для общеобразовательных организаций $Ks = 1$.

Уч.р – доля учебных расходов в нормативе финансового обеспечения реализации образовательных программ;

B - коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, на случай временной нетрудоспособности, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда МКОУ Есиповской СОШ состоит из базовой части ($\text{ФОТ}_б$) и стимулирующей части ($\text{ФОТ}_{ст}$).

$$\text{ФОТ}_{оо} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ}_{оо} \times ш, \text{ где:}$$

ш – стимулирующая доля $\text{ФОТ}_{оо}$.

Рекомендуются следующие значения стимулирующей доли $\text{ФОТ}_{оо}$:

- на 1 сентября 2013 не менее 15%;
- на 1 сентября 2014 не менее 20%;
- на 1 сентября 2015 не менее 30%.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель общеобразовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (учителя, преподаватели, мастера производственного обучения, воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги

дополнительного образования, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.), учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего (уборщики, водители и др.) персонала МКОУ Есиповской СОШ и складывается из:

$$\Phi OT_6 = \Phi OT_{ayn} + \Phi OT_{nn} + \Phi OT_{yn} + \Phi OT_{mon}, \text{ где:}$$

ΦOT_{ayn} – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала.

ΦOT_{nn} – фонд оплаты труда для педагогического персонала (учителя и другие педагогические работники);

ΦOT_{yn} – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ΦOT_{mon} – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Особенность формирования базовой части фонда оплаты труда учителей.

Базовая часть фонда оплаты труда учителей формируется из:

$$\Phi OT_y = \Phi OT_{az} + \Phi OT_{naz} + B_{кx}, \text{ где:}$$

ΦOT_{az} – фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

ΦOT_{naz} – фонд оплаты труда за неаудиторную занятость;

$B_{кx}$ – выплаты компенсационного характера.

Рекомендуемые доли ΦOT_{az} – не более 90%, ΦOT_{naz} – не менее 10%.

Конкретное соотношение между ΦOT_{az} и ΦOT_{naz} учителей определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

4.4. Руководитель на основе рекомендаций (Приложение 1) формирует и утверждает штатное расписание МКОУ Есиповской СОШ в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

1). Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер) не может превышать:

- 14% на 1 сентября 2013 года;

- 13% на 1 сентября 2014 года;

- 12% на 1 сентября 2015 года.

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% при наличии следующего условия:

- МКОУ Есиповской СОШ, имеет статус региональной или федеральной инновационной площадки (при условии увеличения доли фонда стимулирующих выплат);

2). Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна быть:

- на 1 сентября 2013 не менее 65%;
- на 1 сентября 2014 не менее 68%;
- на 1 сентября 2015 не менее 70%.

4.5. Оплата труда работников МКОУ Есиповской СОШ производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

5. Расчет заработной платы работников

5.1. Месячная заработная плата работников МКОУ Есиповской СОШ определяется по следующей формуле:

$$Z_n = Od + K + C + B_{cx}, \text{ где:}$$

Zп – месячная заработная плата;

Od – оклад (должностной оклад);

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты;

B_{cx} – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$Od = B \cdot K_c \cdot K_n, \text{ где:}$$

B – оклад по ПКГ (Приложение 2);

K_c - коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательной организации (село - 1,25, применяется только в отношении педработников).

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и коэффициент постоянных повышающих надбавок. Остальные части заработной платы выплачиваются в пределах утверждённого фонда оплаты труда, в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством.

Таблица 1

**Размеры постоянных повышающих надбавок к окладу
(должностному окладу) ставке заработной платы**

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
1.	Всем работникам при наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях: - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту. После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.
1.1	- высшая квалификационная категория	1.4	
1.2	- первая квалификационная категория	1.2	
1.3	- вторая квалификационная категория	1.1	
2.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться

2.1	- от 3 до 5 лет	1.02	<p>работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.</p> <p>В стаж непрерывной работы включается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях.
2.2	- от 5 до 10 лет	1.03	
2.3	- от 10 до 15 лет	1.05	
2.4	- свыше 15 лет	1.07	
3.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
3.2	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный ...», «Заслуженный ...»);	1.2	
3.4	- при наличии ведомственных наград и почетных званий, грамоты Министерства образования и науки РФ	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю		

	деятельности:		Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательной организации в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования.
4.1	- с образовательной организацией, расположенной в сельской местности;	1.25	
4.2	- с образовательной организацией, расположенной в сельской местности (при наличии диплома с отличием);	1.3	
5.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому или дистанционное обучение больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения).	1.2	
6.	Специалистам психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	1.2	
7	Педагогическим работникам, за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	1.2.	

5.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

$$K_n = (k_1 + k_2 + \dots + k_n) - (n - 1)$$

5.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

5.4. Особенности расчета заработной платы учителей в общеобразовательном учреждении.

Размер оклада (должностного оклада) учителей определяется по следующей формуле:

$$O_{\partial} = O_{аз} + O_{наз}, \text{ где:}$$

O_{∂} – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

$O_{аз}$ – оплата за аудиторную занятость;

$O_{наз}$ – оплата за неаудиторную занятость.

Методика расчета заработной платы учителей, предлагается в двух вариантах в соответствии с пунктами 5.4.1. и 5.4.2 данного Положения. Выбор методики общеобразовательного учреждения, определяется решением трудового коллектива, оформленным в установленном законодательством порядке.

5.4.1. Расчёт заработной платы учителей на основе окладов по ПКГ.

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

$$O_{\partial_{аз}} = \frac{B \cdot K_c \cdot K_n \cdot \Phi_n}{N_{чс}} \cdot K_{пр} \cdot K, \text{ где:}$$

B - оклад по ПКГ (Приложение 1);

K_c - коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательной организации (село - 1,25);

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

Φ_n - фактическая учебная нагрузка в неделю;

N_{чс} - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (18ч. – учителям 1-11 классов);

K_{пр} - коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам, устанавливается следующим образом (Таблица 2):

Таблица 2.

№ п/п	Сумма баллов	Значение коэффициента
1.	Если сумма баллов особенности предмета больше 3	1,15
2.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 3, но больше 2	1,10
3.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 2, но больше 1	1,05
4.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 1	1,00

Кпр вычисляется исходя из суммы баллов особенности предмета (Таблица 3).

Таблица 3.

Расчёт коэффициента за особенность предмета (Кпр)

№ п/п	Предметы	Показатели					Сумма баллов	Значение Кпр
		Е Г Э	П о д г о т о в к а	Л а б о р а т о р н ы е	У с л о в и я	Т е т р а д и		
1	Начальная школа		1			2	3	1,1
2	Русский язык,	2	1			2	5	1,15
3	Литература	1	1			1	3	1,1
4	Иностранный язык	1	1			1	3	1,1
5	Математика	2	0,5			2	4,5	1,15
6	История, обществознание, экономика, право	1	1			1	3	1,1
7	Естествознание		0,5	1			1,5	1,05
8	География	1	0,5			1	2,5	1,1
9	Физика	1	0,5	1		1	3,5	1,15
10	Химия	1	0,5	1	1		4,5	1,15

11	Биология	1	0,5	1				2,5	1,1
12	Информатика и ИКТ	1	1		1		1	4	1,15
13	Изобразительное искусство, МХК		0,5					0	1
14	Черчение		0,5			1		1,5	1,05
15	Технология, трудовое обучение		0,5				1	1,5	1,05
16	Физическая культура		0,5				1	1,5	1,05
17	Музыка		0,5					0,5	1
18	ОБЖ		0,5					0,5	1
19	Краеведение		0,5					0,5	1
20	Культура общения		0,5					0,5	1
21	Элективные, факультативные курсы, групповые занятия								1

где показатели особенности предметов могут иметь следующие значения:

ЕГЭ - участие предмета в ЕГЭ (2 - обязательный, 1 - по выбору, 0 - нет);

Подготовка - сложность подготовки к занятиям (большая информативная емкость предмета, обновление содержания, большое количество источников, изготовление дидактических и инструктивно-методических материалов) (1;0,5);

Лабораторные - требуется подготовка лабораторного и демонстрационного оборудования (1; 0);

Условия - неблагоприятные условия труда педагога (химия, информатика (1; 0));

Тетради - проверка тетрадей (2- проверка высокой трудоемкости, 1 - проверка средней трудоемкости, 0 - не требуется);

ТБ - особые требования по охране труда и здоровья обучающихся (1;0).

С учетом специфики основной образовательной программы МКОУ Есиповской СОШ в расчёт коэффициента особенности предмета могут быть введены как другие учебные предметы (курсы, учебные модули), так и дополнительные показатели (проведение учителем консультаций, дополнительных занятий с обучающимися, реализация проектов и др).

Числовые значения показателей особенностей предметов в МКОУ Есиповской СОШ устанавливаются самостоятельно руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета или другого представительного органа

общеобразовательного учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

Размер оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя рассчитывается по каждому предмету и ступени отдельно, полученные значения суммируются.

В пределах фонда оплаты труда в МКОУ Есиповской СОШ учителям могут быть установлены дополнительные коэффициенты за работу в профильных классах и группах (в том числе при реализации индивидуальных учебных планов), за дистанционное обучение и др.

К - индивидуальный коэффициент для общеобразовательного учреждения, который рассчитывается по формуле

$$K = \frac{\Phi OT_{аз}}{\Phi OT_{азф}}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{аз}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

$\Phi OT_{азф}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость фактически сложившийся при расчете заработной платы учителей.

Индивидуальный коэффициент (К) не может быть менее 1, в случае если при расчете значение (К) меньше 1, то применяется (К) = 1.

Расчет оплаты за неаудиторную занятость от средней стоимости 1 часа учебной работы с классом.

Средняя стоимость 1 часа учебной работы с классом ($C_{кл-час}$) определяется по формуле:

$$C_{кл-час} = \frac{\Phi OT_{аз}}{У_n}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{аз}$ - фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

$У_n$ – фактический объём часов по учебному плану учреждения (с учетом деления на группы и объединения классов).

Оплата за неаудиторную занятость ($O_{наз}$) при использовании средней стоимости 1 часа учебной работы с классом, сложившаяся в общеобразовательном учреждении, определяется по следующей формуле:

$O_{\text{наз}} = C_{\text{кл-час}} \times У_{\text{пназ}}$, где:

$У_{\text{пназ}}$ – количество часов неаудиторной занятости.

Учитывая требования к структуре МКОУ Есиповской СОШ программы, определенные федеральными государственными образовательными стандартами, в структуре базовой части оплаты труда педагогических работников возможен учет видов деятельности (Таблица 4), подлежащих локальному нормированию и определению стоимости в МКОУ Есиповской СОШ.

5.4.2. Расчет заработной платы учителей на основе стоимости 1 ученико-часа.

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

$O_{\text{аз}} = O_{\text{ч}} + O_{\text{сп}}$, где

$O_{\text{ч}}$ - оплата за часы педагогической нагрузки;

$O_{\text{сп}}$ - специальная заработная плата, учитывающая деление класса на группы и объединение классов-комплектов.

Расчет заработной платы за часы педагогической нагрузки по общеобразовательному учреждению осуществляется по формуле:

$O_{\text{ч}} = C_{\text{ч}} \times H \times У_{\text{п}} \times K_{\text{пр}} \times K_{\text{н}} \times K$, где:

$C_{\text{ч}}$ - стоимость 1 ученико-часа (бюджетной образовательной услуги), включающей 1 час учебной работы с 1 обучающимся.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно, в пределах ($\Phi O T_{\text{аз}}$) по формуле:

$$C_{\text{ч}} = \frac{(\Phi O T_{\text{аз}} \cdot 34) / K_{\text{пр.ср.}} / K_{\text{кв.ср.}}}{(a_1 \cdot v_1 + a_2 \cdot v_2 + a_3 \cdot v_3 + \dots + a_{11} \cdot v_{11}) \cdot 52} \quad \text{где:}$$

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

$\Phi O T_{\text{аз}}$ - фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

$K_{пр.ср.}$ – средний коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам (1,1);

$K_{кв.ср.}$ – средний коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс (1,15);

a_1 - количество обучающихся в первых классах;

a_2 - количество обучающихся во вторых классах;

a_3 - количество обучающихся в третьих классах;

....

a_{11} - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v_1 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в первом классе;

v_2 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали во втором классе;

v_3 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в третьем классе;

v_{11} - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в одиннадцатом классе;

H - количество учащихся по предмету в каждом классе;

$Уп$ - количество часов обучения предмету согласно учебному плану за месяц в каждом классе;

$K_{пр}$ - повышающий коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам (таблица 3)

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

K - индивидуальный коэффициент для общеобразовательной организации, который рассчитывается по формуле

$$K = \frac{ФОТ_{аз}}{ФОТ_{азф}}, \text{ где:}$$

$ФОТ_{аз}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда общеобразовательной организации;

$\Phi OT_{азф}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость фактически сложившийся при расчете заработной платы учителей.

Индивидуальный коэффициент (К) не может быть менее 1, в случае если при расчете значение (К) меньше 1, то применяется (К) = 1.

Специальная заработная плата, учитывающая деление класса на группы и объединение класс-комплектов определяется по формуле:

$$O_{сп} = O_{ч} \times (K_{гр} \times K_{к}), \text{ где}$$

K_{гр} - коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия и др.), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается положениями об оплате труда и стимулировании работников общеобразовательных учреждений в пределах до 0,75.

K_к - коэффициент, учитывающий число параллелей, объединяемых классов-комплектов или групп для проведения занятий (начальные классы, физическая культура, технология, изо, музыка и т.д)

Расчет оплаты за неаудиторную занятость общеобразовательного учреждения от стоимости 1 ученико-часа (Сч) производится в соответствии с расчетом стоимости ученико-часа для определения оклада (должностного оклада) учителя.

Оплата за неаудиторную занятость ($O_{наз}$) при использовании стоимости ученико-часа определяется по следующей формуле:

$$O_{наз} = Сч \times Н \times Уп_{наз}, \text{ где:}$$

Н – количество обучающихся;

Уп_{наз} – количество часов неаудиторной занятости.

6. Расчет заработной платы руководителей

6.1. Заработная плата директора формируется из оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск) и рассчитывается по следующей формуле:

$Z_{пр} = O_{др} + C_p + M_{п_р}$, где:

$Z_{пр}$ – заработная плата руководителя;

$O_{др}$ – оклад (должностной оклад) руководителя;

C_p – стимулирующие выплаты руководителя;

$M_{п_о}$ – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

6.2. Оклад (должностной оклад) директора формируется на основе средней заработной платы работников, сложившейся в МКОУ Есиповской СОШ за год, предшествующий расчётному, и надбавок:

- за группу оплаты труда по объемным показателям;

- по итогам аттестации;

- за наличие государственных и отраслевых наград, почетных званий, ученой степени и ученого звания.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя МКОУ Есиповской СОШ и средней заработной платы работников МКОУ Есиповской СОШ устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий, указанных в п 4.4. настоящего Положения.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по следующей формуле:

$O_{др} = (CZ_{п_оо} \times K_{гот} \times K_{зв} + C_{кв}) \times K_{кор}$, где:

$O_{др}$ - оклад руководителя;

$CZ_{п_оо}$ – средняя заработная плата работников, сложившаяся в общеобразовательном учреждении за год, предшествующий расчётному;

$K_{гот}$ – коэффициент за группу оплаты труда;

$K_{зв}$ – коэффициент за государственные награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание;

$C_{кв}$ – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации(или за высшую квалификационную категорию до истечения срока действия), утверждаемой приказом учредителя общеобразовательного учреждения.

$K_{кор}$ - корректирующий индивидуальный коэффициент, который рассчитывается по формуле:

$$K_{кор} = \frac{\Phi OT_{АУПн}}{\Phi OT_{АУПф}}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{АУПн}$ Плановый фонд оплаты труда административно-управленческого персонала полученный при распределении фонда оплаты труда общеобразовательной организации, в соответствии с п.4.4. настоящего положения.

$\Phi OT_{АУПф}$ -фонд оплаты труда административно-управленческого персонала фактически сложившийся при расчете заработной платы административно-управленческого персонала.

Индивидуальный коэффициент (К) не может быть более 1, в случае если при расчете значение (К) больше 1, то применяется (К)=1.

Средняя заработная плата работников определяется путем деления среднегодового фонда оплаты труда (суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера, без учета выплат компенсационного и социального характера, выходного пособия и окончательного расчета) работников МКОУ Есиповской СОШ за исключением фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и гл. бухгалтер) на фактическую численность работников, за исключением фактической численности административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и гл. бухгалтер).

Расчет средней заработной платы работников МКОУ Есиповской СОШ осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение **общеобразовательных учреждений** к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности **общеобразовательных учреждений**, характеризующих масштаб руководства:

численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией (Приложение 3).

Положение о порядке отнесения МКОУ Есиповской СОШ к группам по оплате труда руководителей утверждается учредителем.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей.

Группа по оплате труда для вновь открываемых общеобразовательных учреждений устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, не более чем на 2 года.

За руководителем **общеобразовательного учреждения**, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Рекомендуются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1 группа – $K_{\text{гот}} = 3,0$;

2 группа – $K_{\text{гот}} = 2,5$;

3 группа – $K_{\text{гот}} = 2,0$;

4 группа – $K_{\text{гот}} = 1,5$.

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителя может быть уменьшен или увеличен в зависимости от объема фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, рассчитанного в соответствии с п 4.4. настоящего положения.

6.3. Фонд стимулирования руководителя состоит из 4 квартальных премий и 1 материальной помощи к очередному отпуску в размере оклада руководителя с установленными надбавками.

Размер стимулирующих выплат директора рассчитывается ежеквартально по следующей формуле:

$C_p = \Phi OT_{стр(к)} \cdot K_{стр}$, где:

C_p - размер стимулирующей выплаты руководителя общеобразовательного учреждения;

$\Phi OT_{стр(к)}$ - плановый фонд стимулирования руководителя за квартал;

$K_{стр}$ - коэффициент стимулирования руководителя, рассчитывающийся в зависимости от достижения **общеобразовательного учреждения** показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных государственным (муниципальным) заданием, и эффективности деятельности руководителя (Приложение 4).

Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования **общеобразовательных учреждений**. Диапазон $K_{стр}$ устанавливается в пределах от 0,0 до 1,0 (Приложение 5). Установленный размер коэффициента стимулирования руководителя сохраняется в течении всего учебного года.

6.4. Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки определяются трудовым договором.

6.5. Должностные оклады заместителей директора **МКОУ Есиповской СОШ, главного бухгалтера** устанавливаются – на 10% - 50% ниже **должностного оклада директора** (без учета выплат за государственные и отраслевые награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание, а также повышающей надбавки по итогам аттестации).

Сумма повышающей надбавки по итогам аттестации утверждается приказом директора МКОУ Есиповской СОШ, но не более суммы повышающей надбавки директору.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

7.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты за работу с вредными и тяжелыми условиями работы – не менее **4 %** от оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя, должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие в общественной работе, ведение музейной работы), устанавливаются самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда.

7.4. При определении компенсационных выплат за классное руководство и заведывание кабинетом, лабораторией, учебно-опытным участком, учебной мастерской применяется формула:

К = Б x Кр, где:

К – компенсационные выплаты;

Б – оклад по ПКГ;

Кр – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 5).

Таблица 5 Минимальные размеры компенсационных выплат.

№ п/п	Виды работ	Значение в рублях
1.	Классное руководство (кроме вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета):	1083
2.	Заведование кабинетами	814
3.	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	1000
	-Организация подвоза учащихся	1140
	-Организация работы профкома	652
	-Организация питания школьников	570
	-Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	2660
	-Сложность и напряженность труда	1330
	-Ведение баз данных бухгалтерской и налоговой отчетности в использованном программном обеспечении	1500
	-Выполнение работы по мониторингу финансовой деятельности школы	2750
	-Организация работы с казначейством в программе СУФД	2000
	- Организация работы с банковской системой Sbersing	2000

Коэффициент компенсационных выплат может быть увеличен в пределах фонда оплаты труда в общеобразовательном учреждении.

Рекомендуется учителям, работающим в классах с наполняемостью ниже нормативной, компенсационные выплаты за классное руководство выплачивать пропорционально количеству обучающихся.

7.5. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. Стимулирующие выплаты

8.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам МКОУ Есиповской СОШ в зависимости от результатов и качества

работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе единых региональных критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в МКОУ Есиповской СОШ, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Критерии и показатели могут быть дополнены как на уровне учредителей **общеобразовательных учреждений, так и на уровне самих учреждений.**

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение 6) являются неотъемлемой частью данного положения.

Директор МКОУ Есиповской СОШ обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, где должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев и показателей и условия их выплаты.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничивается.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

8.2. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;

- при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования (проверки);

- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;

- при нарушении правил ведения документации, подтверждённом результатами проведённого служебного расследования (проверки).

8.3. Директор МКОУ Есиповской СОШ с учетом мнения профсоюзной организации представляет аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

9. Выплаты социального характера

9.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты к юбилейным датам. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии) и внебюджетных источников.

9.2. Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников и не должна превышать должностного оклада.

9.3. По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении (в связи с выходом на пенсию по возрасту);

- единовременная выплата (в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет).
- погребение(по решению общего собрания коллектива).

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения профсоюзного комитета.

10. Другие вопросы оплаты труда работников

В МКОУ Есиповской СОШ предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям МКОУ Есиповской СОШ в соответствии с её уставом.

Численный состав работников школы должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Директор школы в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьёй 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Минимальные оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников МКОУ Есиповской СОШ

1. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих первого уровня (№ 248н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож (охранник); уборщик производственных и служебных помещений; подсобный рабочий.	5 205

2. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих второго уровня (№ 248н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автобуса, повар.	5320

3. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	кассир	5320

4. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	5430
3 квалификационный уровень	заведующий столовой	5490
4 квалификационный уровень	механик	5560

5. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	бухгалтер	5720

6. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров	6260
2 квалификационный уровень	Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог)	6390
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	6480

9. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
2 квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог	6910
4 квалификационный уровень	Тьютор, учитель	8144
3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	7460

**Объемные показатели, характеризующие масштаб управления
общеобразовательной организацией**

МКОУ Есиповской СОШ

Таблица 1

	Показатели	Условия	Количество о баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательной организации.	За каждого обучающегося (воспитанника).	0,3
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по количеству обучающихся (воспитанников)) в общеобразовательной организации.	За каждые 50 обучающихся (воспитанников) или каждые 2 класса (группы).	15
3.	Наличие групп, для которых реализуется общеобразовательная программа дошкольного образования.	За каждую группу функционирующую в режиме:	20
- полного дня (12- часового пребывания);		15	
- сокращенного дня (8-10 часового пребывания);		25	
- продленного дня (14- часового пребывания);		10	
- кратковременного пребывания (от 3 до 5 часов в день);		40	
	- круглосуточного пребывания.		
4.	Количество работников в общеобразовательной организации.	За каждого работника.	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего:	0,5
		- I квалификационную категорию;	1
	- Высшую квалификационную категорию.		
5.	Наличие групп продленного дня.	За каждую группу.	10
6.	Наличие классов, для которых образовательный процесс организован в режиме «полного учебного дня» (организованное (в соответствии с учебным планом и планом внеурочной деятельности) пребывание детей в	За каждый класс.	10

	Показатели	Условия	Количество баллов
	образовательной организации).		
7.	Наличие филиалов, представительств, УПК, интерната при общеобразовательной организации, общежития и другого (в том числе наличие дополнительных зданий в которых организован образовательный процесс) с количеством обучающихся (проживающих).	За каждое указанное структурное подразделение: - до 100 человек; - от 100 до 200 человек; - свыше 200 человек.	20 30 50
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов (не менее 10 компьютеров, объединённых в локальную сеть).	За каждый класс. Дополнительно за каждый учебный кабинет, оборудованный интерактивным оборудованием.	10 2
9.	Наличие оборудованных и соответствующих современным требованиям спортивных сооружений.	- за наличие бассейна; - за наличие спортивных площадок по игровым видам спорта; - за наличие беговых дорожек с искусственным покрытием (не менее 400 м.); - за наличие тренажёрного зала. Дополнительно за наличие более одного спортивного зала (площадью не менее 240 м ²).	20 5 за каждую, но не более 20 10 10 10
10.	Наличие лицензированного медицинского кабинета.	Дополнительно за наличие лицензированного стоматологического кабинета.	15 10
11.	Наличие столовой.	За каждую столовую, работа которой организована: - самостоятельно общеобразовательной организацией; - другой организацией (индивидуальным предпринимателем) на условиях договора. Дополнительно за	20 10 5

	Показатели	Условия	Количество баллов
		каждых 50 обучающихся, для которых организовано горячее питание.	
12.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе общеобразовательной организации.	За каждую единицу.	5, но не более 20
13.	Наличие территории (земельного участка), закреплённой за образовательной организацией.	За каждые 1000 м ² . Дополнительно за наличие территории (земельного участка) сельскохозяйственного назначения за каждые 1000 м ² . Дополнительно за наличие: - теплиц; - учебно-опытного хозяйства (при наличии соответствующей документации).	10 5 10 10
14.	Наличие собственных (состоящих на балансе): котельной, очистных и других сооружений, жилых домов.	- за наличие котельной на твёрдом топливе; - за наличие газовой котельной; - за наличие септиков; - за наличие жилых домов (квартир); - за наличие гаражей и других капитальных надворных построек.	20 10 5 за каждый, но не более 10 5 за каждый, но не более 10 3 за каждое строение, но не более 15
15.	Наличие сетевых форм реализации образовательных программ общего образования, реализуемых с учётом федеральных и региональных рекомендаций (при наличии заключённых договоров между образовательными организациями).	За каждый договор с образовательной организацией; дополнительно при организации дистанционного обучения.	20 10

	Показатели	Условия	Количество о баллов
16.	Количество мероприятий, проведённых общеобразовательной организацией на своей базе, обеспечивающих распространение положительного опыта (мастер-классы, вебинары, семинары и т.д.)	За каждое мероприятие проведённое на уровне: - округа; - муниципалитета; - региона (федерации).	2 5 20
17.	Наличие собственной бухгалтерии.		20
18.	Объём привлечённых средств из внебюджетных источников.	- до 50,0 тыс. руб. за год; - от 50,0 до 200,0 тыс. руб. за год; - свыше 200,0 тыс. руб. в год.	5 10 20
19.	Количество обучающихся (воспитанников), посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные общеобразовательной организацией или на её базе другими образовательными организациями.	За каждого обучающегося (воспитанника).	0,5
20.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских.	За каждую мастерскую, соответствующую современным требованиям.	10
21.	Наличие производственной деятельности с реализацией готовой продукции.	При обороте: - до 50,0 тыс. руб. в год; - от 50,0 до 200,0 тыс.руб. в год; - свыше 200,0 тыс. руб. в год.	10 20 40
22.	Наличие у общеобразовательной организации статуса инновационной (стажировочной) площадки.	За каждую площадку, функционирующую на: -региональном уровне; -федеральном уровне.	10 20
23.	Наличие у образовательной организации статуса площадки (центра) для проведения государственной (итоговой) аттестации обучающихся, аттестации педагогических работников образовательных учреждений и мониторинга образовательной деятельности.	За каждую из проводимых процедур: -мониторинг образовательных достижений обучающихся (в режиме онлайн); - ГИА (9 класс); - ЕГЭ (11 класс); - тестирование педагогических работников при прохождении процедуры аттестации.	10 15 20 10
24.	Наличие в общеобразовательной организации обучающихся	За каждый класс (группу),	10

	Показатели	Условия	Количество баллов
	(воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития.	дополнительно за каждого обучающегося (воспитанника).	1
25.	Наличие в общеобразовательной организации организованного подвоза обучающихся (воспитанников).	Дополнительно за каждого обучающегося (воспитанника).	10 1
26.	Наличие паспортизированного музея.	За каждый музей	10
27.	Наличие в общеобразовательной организации профильных классов или групп на третьей ступени, в том числе классов и групп, сформированных на основе индивидуальных учебных планов.	За каждый класс или группу.	10
28.	Наличие у общеобразовательной организации лицензии на реализацию программ профессионального обучения.	За каждую программу. Дополнительно за каждого выпускника, получившего удостоверение (свидетельство).	10 1
29.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха и др.)	За каждый объект: - находящийся на балансе образовательной организации; - используемый образовательной организацией на условиях договора.	30 15
30.	Количество обучающихся (воспитанников), охваченных организованным отдыхом в период каникул.	За каждого обучающегося (воспитанника) привлечённого: - в пришкольный лагерь дневного пребывания (не зависимо от профиля); - в пришкольный лагерь круглосуточного пребывания (не зависимо от профиля); - в многодневные походы (экскурсии) (не менее 5 - суток).	0,2 0,3 0,5

При установлении группы по оплате труда директора школы контингент обучающихся (воспитанников) определяется по списочному составу на начало учебного года.

**Группы оплаты труда для руководителя общеобразовательной
организации в зависимости от суммы баллов.**

Таблица 2

I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 1000	до 1000	до 800	до 500

«Согласовано»
Председатель
профкома школы.

Рудакова Л. И.

Приложение №4
«Утверждено»
приказ № 83 от 31.08.13
Директор школы

Десятова В. В.

Положение

О распределении стимулирующей части фонда

оплаты труда работников школы

Показатели эффективности работы **руководителя
МКОУ Есиповской СОШ**

№ п/п	Показатель	Баллы
Критерий 1. Результативность учебной деятельности		
1.1.	Охват детей школьного возраста микрорайона обучением (в т.ч. экстернат и другими формами обучения) ниже 100 %.	- 2,0
1.2.	Средний балл результатов государственной итоговой аттестации выпускников 9-х классов по математике: - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше среднего балла по региону.	1,0 1,5
1.3.	Средний балл результатов государственной итоговой аттестации выпускников 9-х классов по русскому языку: - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше среднего балла по региону.	1,0 1,5
1.4.	Средний балл результатов государственной итоговой аттестации выпускников 11-х классов по математике: - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше среднего балла по региону.	1,0 1,5
1.5.	Средний балл результатов государственной итоговой аттестации выпускников 11-х классов по русскому языку: - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше среднего балла по региону.	1,0 1,5

1.6.	Доля выпускников 11 классов, получивших по результатам ЕГЭ по математике более 55 баллов от количества выпускников 11 классов: - выше 35%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 1,0
1.7.	Доля выпускников 11 классов, получивших по результатам ЕГЭ по русскому языку более 55 баллов от количества выпускников 11 классов: - выше 65%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 1,0
1.8.	Доля выпускников, не получивших аттестат о среднем общем образовании: - отсутствие или ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - ниже или равно среднему значению по муниципалитету.	0,5 0,5
1.9.	Доля выпускников, не получивших аттестат об основном общем образовании: - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - ниже или равно среднему значению по муниципалитету.	0,5 0,5
1.10.	Доля обучающихся, принявших участие в независимых процедурах оценки индивидуальных учебных достижений: - выше 15%; - больше на 10% в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
1.11.	Доля обучающихся, показавших по итогам участия в независимых процедурах оценки индивидуальных учебных достижений результат: - выше среднего результата по муниципалитету; - выше среднего результата по региону.	1,0 2,0
1.12.	Количество лауреатов и победителей дистанционных олимпиад, проводимых сторонними организациями и учреждениями: - наличие призовых мест; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
1.13.	Количество призовых мест в предметных олимпиадах и научно-практических конференциях муниципального уровня: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
1.14.	Количество призовых мест в предметных олимпиадах и научно-практических конференциях регионального уровня: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,5
1.15.	Количество обучающихся, занявших призовые места в предметных олимпиадах и научно-практических конференциях Всероссийского и международного уровня: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 3,0
1.16.	Доля выпускников, поступивших в образовательные учреждения ВПО на бюджетной основе: - свыше 65%;	1,0

	- равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0
Критерий 2. Результативность внеурочной деятельности		
2.1.	Количество часов внеурочной деятельности приходящихся на одного обучающегося: - меньше значения прошлого учебного года; - равно значению прошлого учебного года; - больше значения прошлого учебного года.	-3,0 1,0 2,0
2.2.	Доля обучающихся (при расчёте: 1 обучающийся учитывается только один раз), занимающихся различными видами внеурочной деятельности (кружки, НОУ, спортивные секции, клубы и т.д.): - ниже 30%; - от 31% до 60%; - свыше 60%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для организаций, имеющих значение показателя 31% и выше).	-3,0 1,0 2,0 2,0
2.3.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на муниципальном уровне: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1.0
2.4.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на региональном уровне: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1.5
2.5.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на федеральном и международном уровне: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 3.0
Критерий 3. Развитие инфраструктуры для эффективного использования современных образовательных технологий в образовательном процессе		
3.1.	Наличие действующей локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательного процесса: - проводной; - беспроводной.	0,5 0,5
3.2.	Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения: - ОО является центром дистанционного обучения; - ОО является потребителем услуг дистанционного обучения.	2,0 1,0
3.3.	Наличие доступа к сети Интернет для всех участников образовательного процесса: - на скорости подключения от 1 Мбит/с до 2 Мбит/с; - на скорости подключения свыше 2 Мбит/с.	1,0 2,0
3.4.	Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии:	

	<ul style="list-style-type: none"> - цифровой лаборатории (комплект на 25 обучающихся); - робототехнического комплекта (для занятий группы обучающихся состоящей как минимум из 15 человек); - школьного телевидения; - школьной фотостудии; - школьной музыкальной студии. 	<p>3,0</p> <p>3,0</p> <p>3,0</p> <p>2,0</p> <p>2,0</p>
Критерий 4. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией		
4.1.	Наличие органа, осуществляющего государственно-общественное управление ОО.	1,0
4.2.	Наличие реализованных инициатив органов государственно-общественного управления, в том числе детского (не менее 5 инициатив за отчётный год).	2,0
4.3.	Наличие отвечающего требованиям к структуре и содержанию, доступного для всеобщего ознакомления публичного отчета (в том числе размещённого на официальном сайте ОО) о деятельности по итогам учебного года.	1,0
4.4.	Частота обновления информации на школьном сайте: <ul style="list-style-type: none"> - ежеквартальная; - ежемесячная; - еженедельная. 	<p>0,5</p> <p>1,0</p> <p>2,0</p>
4.5.	Наличие печатного органа ОО (с тиражом не менее 1 экземпляра на 10 участников образовательного процесса, в том числе с размещением на официальном сайте ОО) с частотой издания: <ul style="list-style-type: none"> - один раз в учебную четверть; - ежемесячно. 	<p>0,5</p> <p>2,0</p>
4.6.	В программе развития (при ее наличии) запланированы: <ul style="list-style-type: none"> - мероприятия по развитию школьной инфраструктуры в соответствии с требованиями ФГОС; - мероприятия, отвечающие приоритетным направлениям региональной образовательной политики; - меры по совершенствованию системы общественно-государственного управления; - мероприятия по распространению инновационного опыта во внешнюю образовательную среду, в т.ч. внутри сети учреждений образовательного округа; - мероприятия по привлечению различных источников финансирования, обеспечивающих успешную реализацию ПР. 	<p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p>
4.7.	Участие ОО в реализации программ и проектов: <ul style="list-style-type: none"> - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального и международного уровня. 	<p>1,0</p> <p>2,0</p> <p>3,0</p>
4.8.	Наличие электронных систем управления: <ul style="list-style-type: none"> - наличие электронного документооборота; - наличие действующего электронного дневника; - наличие действующего электронного журнала; - наличие действующей электронной учительской; - предоставление некоторых образовательных услуг в электронном виде (запись в школу, ответы на обращения и др.). 	<p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p> <p>2,0</p>
Критерий 5. Создание комфортных условий для участников образовательного процесса		

(учителей, учащихся, родителей)		
5.1.	Отсутствие обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг и конфликтных ситуаций в ОО.	1,0
5.2.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте ОО).	1,0
5.3.	Количество совершенных правонарушений обучающимися ОО по данным ОВД: - наличие правонарушения; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	- 3 1
5.4.	Наличие позитивных материалов в СМИ (в том числе в сети Интернет) от имени участников образовательного процесса о деятельности образовательной организации: - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на Всероссийском уровне.	1,0 2,0 3,0
5.5.	Доля обучающихся, охваченных горячим питанием (завтраки и обеды -2-х разовое питание): - 35% - 50%; - 50%-75%; - свыше 75%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для организаций, имеющих значение показателя 75% и выше).	0,5 1,0 2,0 2,0
5.6.	Доля обучающихся, охваченных оздоровительным отдыхом: 1) в пришкольных лагерях на базе общеобразовательной организации в период каникул: - от 10% до 25%; - свыше 25%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для организаций, достигших значения показателя 25% и выше), 2) в загородных лагерях в период каникул: - от 5% до 10%; - свыше 10%, - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для организаций, достигших значения показателя 10% и выше).	1,0 2,0 1,0 1,0 2,0 1,0
5.7.	Доля обучающихся, пропустивших в течение учебного года более 10 учебных дней по причине болезни: - более 50%; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом.	-1,0 -3,0 2,0
5.8.	Количество обучающихся, поступивших в ОО не из своего микрорайона, при условии 100% охвата детей школьного возраста микрорайона: - равно или выше в сравнении с прошлым учебным годом	2,0
5.9.	Доля обучающихся, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ОО: - ниже в сравнении с прошлым учебным годом;	0,5

	- нулевое значение.	2,0
5.10.	Доля работников, перенесших в течение года травмы на производстве: - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - нулевое значение.	0,5 2,0
5.11.	Наличие условий для детей с ограниченными возможностями здоровья, для которых обеспечена безбарьерная среда.	2,0
Критерий 6. Эффективность экономической деятельности		
6.1.	Численность обучающихся, приходящихся на одного учителя в сравнении со средним значением регионального показателя: - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - выше среднего значения по региону.	- 3 1,0 1,5
6.2.	Соответствие средней наполняемости классов в ОО нормативным значениям, принятым в регионе (село – 14 человек, город – 25 человек): - ниже нормативного значения более чем на 2 человека; - равна нормативному значению или имеет отклонение не более чем на 2 человека.	-3 1,0
6.3.	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда организации: - менее 65%; - от 66 до 70%; - свыше 70%.	-2,0 1,0 2,0
6.4.	Доля фонда оплаты труда административно управленческого персонала в общем фонде оплаты труда организации: - свыше 15%; - от 12 до 15%; - менее 12%.	-2,0 1,0 2,0
6.5.	Доля фонда стимулирования труда в общем фонде оплаты труда: - менее 15%; - от 15 до 25%; - свыше 25%.	-2,0 1,0 2,0
6.6.	Доля средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников (в том числе от приносящей доход деятельности) в общем объёме финансирования: - до 5%; - до 10%; - свыше 10%.	1,0 2,0 3,0
6.7.	Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников: - ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - выше в сравнении с прошлым учебным годом более чем на 10%.	-3 1,0 1,0
Критерий 7. Обеспечение ОО квалифицированными кадрами		
7.1.	Отсутствие вакансий на педагогические должности	0,5
7.2.	Доля педагогических работников (от общего количества	

	педагогических работников), имеющих учёную степень, звание, правительственные награды, почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель РФ", отраслевые награды; являющихся лауреатами и победителями регионального этапа Всероссийского конкурса "Учитель года": - более 20%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.3.	Доля учителей-победителей конкурса по отбору лучших учителей образовательных учреждений для денежного поощрения за высокие достижения в педагогической деятельности в рамках приоритетного национального проекта «Образование»: - более 10%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.4.	Доля педагогов в возрасте до 30 лет: - свыше 15%; - равна или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.5.	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории: - свыше 40%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.6.	Доля педагогических и управленческих работников, прошедших повышение квалификации для работы по ФГОС: - менее 30%; - свыше 30%.	1,0 2,0
7.7.	Количество педагогов, прошедших повышение квалификации по персонифицированной модели: - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0
7.8.	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных), подготовленных педагогическими и руководящими работниками: - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом(но не менее 10)	1,0
7.9.	Доля педагогических работников имеющих персональные сайты (страницы на официальных сайтах): - свыше 10%; - равна или выше по сравнению с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.10.	Доля педагогических и управленческих работников, являющихся региональными, всероссийскими экспертами в рамках реализации различных инновационных проектов (в том числе члены жюри региональных конкурсов): - свыше 5%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.11	Доля педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование по профилю преподаваемых дисциплин: - свыше 80%; - равна или выше по сравнению с прошлым учебным годом.	1,0 1,0
Итого баллов (максимально возможная сумма баллов):		181.0

**Значения коэффициента стимулирования руководителя ($K_{стр}$) МКОУ
Есиповской СОШ в зависимости от суммы баллов**

№ п/п	Сумма баллов	Значение $K_{стр}$
1.	от 181 до 170	1,0
2.	от 169 до 160	0,9
3.	от 159 до 150	0,8
4.	от 149 до 140	0,7
5.	от 139 до 130	0,6
6.	от 129 до 120	0,5
7.	от 119 до 110	0,4
8.	от 109 до 100	0,3
9.	от 99 до 90	0,2
10.	от 89 до 80	0,1
11.	ниже 80	0,0

Примерные критерии и показатели оценки качества труда учителя

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Критерий (К1): Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся)			
1.1. Качество знаний, учебная успешность и её динамика (П1)	Доля обучающихся, получивших по предмету за расчётный период оценки «4» и «5», % (И 1.1.1)	(Количество обучающихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся)Ч100%	Максимальный балл = 5. от 100% до 70% = 5 баллов; от 69% до 40% = 4 балла; от 39% до 25% = 3 балла; от 24% до 10% = 2 балла; менее 10%= 0 баллов.
	Динамика учебной успешности, % (И 1.1.2)	(Количество обучающихся данного класса, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся в данном классе) Ч100%	Максимальный балл = 5 от 100% до 48% = 5 баллов; от 47% до 25% = 4 балла; от 24% до 10% = 3 баллов; от 9% до 5% = 2 балла; от 4% до 0% = 1 балл.
1.2. Уровень обеспечения возможности для формирования у обучающихся начальной школы оценочной самостоятельности (П 2)	Количество разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у обучающихся (все виды форм должны быть зафиксированы – описаны в поурочном планировании или ином учебно-методическом материале учителя) (И 1.2.1)		3 балла - за каждый вид формы оценивания при безотметочном обучении
1.3. Результаты независимой оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся (независимая оценка проводится на основе заявительного принципа на базе региональной автоматизированной системы) (П3)	Качество знаний в условиях независимого оценивания, % (И 1.3.1)	(Количество обучающихся, показавших результат свыше 51% в условиях независимого оценивания/ численность обучающихся)Ч100%	Максимальный балл = 20. от 100% до 70% = 20 баллов; от 69% до 40% = 15 баллов; от 39% до 28% = 10 баллов; от 27% до 10% = 5 баллов; менее 10% = 0 баллов.
	Соответствие результатов независимого оценивания результатам по предмету при традиционном оценивании, % (И 1.3.2)	Качество знаний при традиционном оценивании – качество знаний в условиях независимого оценивания	Максимальный балл = 20 от 0 до $\pm(5-15)\%$ = 20 баллов; $\pm(16-20)\%$ = 10 баллов; $\pm(21-25)\%$ = 0 баллов; $\pm(26 \text{ и более})\%$ = -10 баллов.
	Доля обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону, % (И 1.3.3)	(Количество обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону/Общее количество обучающихся, принявших участие в процедуре независимого оценивания)Ч100%	Максимальный балл = 20 свыше 10%=20 баллов от 5%до10%=10 баллов от 0 до 5%%=2 балла
1.4 Уровень индивидуальных учебных достижений обучающихся (результаты участия в конкурсах, олимпиадах,	Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д. (И 1.4.1)	Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении результата участия	Количество баллов определяется: - путём суммирования при условии участия нескольких обучающихся;

Под **расчётным периодом** понимается премиальный период, соответствующий истекшему месяцу или календарному кварталу.

I квартал:

- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.1 предоставляются данные за III четверть;

- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.2 предоставляются сравнительные данные за II и III четверть.

II квартал:

- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.1 предоставляются данные за IV четверть;

- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.2 предоставляются сравнительные данные за III и IV четверть.

III квартал:

- данные по всем показателям не предоставляются, стимулирующие выплаты производятся в соответствии с данными за II квартал;

IV квартал:

- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.1 предоставляются данные за II четверть;

- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.2 предоставляются сравнительные данные за I и II четверть.