

Приложение №

к коллективному договору
утверждено приказом директора №__ от
Фоменко О.П. _____

Утверждено на общем собрании
трудового коллектива
протокол № __ от __ _____ 2016 года
Председатель ПК _____ О.А.Исакова

Положение
об оплате труда работников МБОУ СОШ № 14 имени Абрамова П.П.
Кушевского района Краснодарского края

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в целях регулирования правоотношений в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №14 имени Абрамова П.П..

Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников школы.

Настоящее положение разработано на основании ранее принятого Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ № 14 от 28.01.2013 года в связи с изменениями норматива подушевого финансирования, и в связи с ведением федерального государственного образовательного стандарта основного образования.

1.2. Правовым основанием при разработке положения являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации
- «Закон об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года №273(с изменениями)
- Устав МБОУ СОШ № 14им. Абрамова П.П.
- Коллективный договор МБОУ СОШ № 14 им. Абрамова П.П. с приложениями
- Методики нормативного подушевого финансирования реализации государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования
- другие нормативные акты

1.3. В МБОУ СОШ № 14 имени Абрамова П.П. действует порядок нормативного подушевого финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования.

НСОТ предполагает:

- повышение качества образовательных услуг
- учет в оплате труда всех видов деятельности учителя (почасовой аудиторной нагрузки, внеурочной работы по предмету, классное

руководство, заведование учебным кабинетом, проверку тетрадей и другие виды деятельности),

- установление месячной заработной платы работников школы, отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности) не ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда
- участие Управляющего Совета и профсоюза в распределении стимулирующей части ФОТ, обеспечивающее государственно-общественный характер управления образованием.

2. Формирования фонда оплаты труда.

2.1. Размер фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 14 имени Абрамова П.П. определяется, исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее норматив) и размера дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников. Утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_{\text{нпф}} + \text{ФОТ}_{\text{стим}}, \text{ где}$$

ФОТ₀ - общий фонд оплаты труда учреждения;

ФОТ_{нпф} - фонд оплаты труда по нормативу подушевого финансирования;

ФОТ стим - фонд оплаты труда на стимулирование отдельных категорий работников

2.2. Фонд оплаты труда по нормативу подушевого финансирования по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{нпф}} = (N \times H \times D), \text{ где}$$

- ФОТ_{нпф} – фонд оплаты труда по нормативу подушевого финансирования;
- N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учётом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в ОУ Краснодарского края, утвержденный Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год.
- D – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая школой самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат школы с учетом реальных потребностей.
- H – количество обучающихся в школе на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января)
- Школа является малокомплектной, с 1 января 2016 года норматив на 1 учащегося в месяц в обычном классе составляет **-8017,08 руб**
- Количество учащихся – **99 ч**

- Годовое количество часов по учебному плану составляет –**973877**
- Доля МО в утверждённом нормативе–**4,5%**
- Доля ФОТ–**95,5%**

2.3 При определении доли оплаты труда учитывается наличие детей, обучающихся на дому, а также других факторов, влияющих на увеличение фонда оплаты труда

Штатная численность работников ОУ распределяется по группам персонала (административно-управленческий, педагогический, включающий педагогических работников осуществляющий учебный процесс, и педагогических работников не связанных с учебным процессом, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал) для формирования фонда оплаты согласно приложению 1 к методике планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов ОУ.

2.4. Фонд оплаты труда на стимулирование отдельных категорий работников определяется по формуле:

$$\text{ФОТ стим} = \text{Ч} * \text{Н} * \text{J} * \text{N}, \text{ где}$$

Ч- плановая численность отдельных категорий работников, имеющих право на получение стимулирующих выплат

Н-количество месяцев в периоде для выплаты сумм

J-размер дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников ОУ (**3000** руб в месяц отдельным категориям работников)

Н-размер отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. На обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с учётом установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий.

Фонд оплаты труда, определённый школе на текущий финансовый год, квартал, полугодие корректируется с учётом фактически произведённых расходов на стимулирование отдельных категорий работников школы.

3. Распределение фонда оплаты труда школы

3.1. Фонд оплаты труда школы состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, согласно приложению 1 к настоящей Методике, разработанному в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года №2075 « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», и определяется по формуле: $\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_п + \text{ФОТ пр}$, где:

ФОТ₀ – фонд оплаты труда школы

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, остального педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

3.2. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание школы и локальные акты, регулирующие оплату труда школы (Положение о стимулирующих выплатах») в пределах фонда оплаты труда школы в соотношении :

- доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере **--67,20%**
- доля фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, остального педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере **--32,80%**
- размер стимулирующего ФОТ педагогического персонала осуществляющих учебный процесс-**18,98%**
- размер стимулирующего ФОТ(АУП,УВП,МОП)-**19,8%**
- доля доплат за дополнительные виды работ-**21,32%**
- доля компенсационных выплат за вредность-**0,7%**

3.3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части:

ФОТп= ФОТп(б) + ФОТ п(с)+ КВ, где:

ФОТ(п) – фонд оплаты труда педагогического персонала

ФОТ п(б) – базовая часть ФОТп

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

3.4. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

- проверка письменных работ;
- заведование элементами инфраструктуры - (кабинет, музей, спортзал, учебно-опытный участок);
- дополнительные занятия с обучающимися 9,10,11 классов, в том числе с одарёнными детьми;
- индивидуальные занятия с отстающими учащимися (1-4 кл)
- внеаудиторная деятельность по ФГОС;
- руководство школьным методическим объединением;
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- работа с молодыми специалистами (наставничество);

-организация предшкольной подготовки

- другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

3.5. Внеурочная деятельность по ФГОС начального и основного общего образования , рассчитывается по формуле:

- $Двн = Стп * Ук * Ч$
- Двн- доплата за внеурочную деятельность
- Стп - стоимость педагогической услуги
- Ук - количество учащихся в классе
- Ч - количество часов работы в месяц по направлениям, отведённым на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (до 10 недельных часов).

3.6.Методика расчета отдельных выплат за внеаудиторную деятельность.

- Проверка письменных работ (сумма=кол-во уч-ся*к* кол-во часов в неделю/кол-во классов, где к - коэффициент сложности проверки работы:
 - Математика, русский язык, к = 7
 - Литература, физика к = 4
 - Химия, биология, география, английский, информатика к = 3
- дополнительные занятия с обучающимися по подготовке к ГИА, ЕГЭ 9,10,11класс (из расчета 150- руб за 1 час работы в неделю)
- классное руководство –это стимулирующая выплата-вознаграждение за организацию воспитательной работы с учащимися рассчитывается по формуле (2000/14*количество учащихся)
- При замещении учителя-предметника оплата труда устанавливается в размере 75% от стоимости педагогической услуги, сложившейся в зависимости от размера фонда оплаты труда без учёта коэффициента приоритетности предмета. Оплата разовых часов производится по формуле: $ЗПуч = Стп \times \text{кол-во учащ.} \times Ч м * 75\%$,
- Проверка тетрадей замещающим учителям оплачивается по тарификации за отработанные рабочие дни
- Заведование учебными кабинетами (сумма= максимальная оснащённость*%оснащённости\100, оплата за максимальную оснащённость составляет 200 рублей)
- Кружковая работа 6-8 классы: 1 час= 120 руб в неделю

3.7. Выплаты стимулирующего характера:

-за классное руководство

-за категорию

-за выслугу лет

-за звание

другая нагрузка:

- руководство предметными комиссиями, методическими объединениями (400 руб)
- заведование пришкольным участком (2000 руб)
- Руководство МК профсоюза (400 руб)
- Обеспечение организации питания школьников, контроль выполнения требований Роспотребнадзора (1500 руб)
- Программное обеспечение -1500-2000 руб
- Работа с электронной почтой-500 руб
- Работа по охране труда-1400 руб
- Работа с кадрами-900 руб
- Социальная работа с трудными подростками-1400 руб
- Организация сопровождения при подвозе и отвозе учащихся -2500 руб
- Доплата за звание-250 руб
- Поддержка молодого педагога-2000 руб
- Ведение протоколов педсоветов, совещаний при директоре-700 руб
- Озеленение школы-300 руб
- Работа по музею-700 руб
- Ведение методической работы-1800 руб
- Профилактическая работа по безнадзорности и беспризорности-4000 руб
- Работа с одарёнными детьми-1400 руб
- Ведение делопроизводства-2500 руб
- Доплата за организацию воспитательной работы по профилактике наркомании среди учащихся устанавливается учителям физической культуры в размере 2000 руб. (за ставку): $2000/18 \cdot \text{кол-во часов по физкультуре}$
- Заместителю директора по воспитательной работе за организацию воспитательной работы по профилактике наркомании среди учащихся устанавливается доплата в размере 2000 руб.(за ставку)
- Доплата за выполнение обязанностей. рабочего по обслуж.зданий.сооружений-2000 руб
- - организация работы школьного сайта-1800 руб
- -доплата за организацию работы по БДД-400 руб;
- -организация предшкольной подготовки-1000 руб
- -доплата за организацию работы по аттестации педагогических кадров-1800 руб
- -доплата за организацию дополнит.индивид.занятий с отстающими уча-ся начальной школы -100 руб*кол-во часов в неделю
- Доплата работникам школы, за увеличение объёма работы, в связи с исполнением обязанностей временно отсутствующего работника по болезни, отпуска или увольнения, устанавливается в размере 75% от ставки заработной платы.

3.8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяются отраслевой системой оплаты труда работников

муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений муниципального образования Кушевский район.

На стимулирующую часть направляется **18,98%** общего фонда оплаты труда, которая состоит из обязательных выплат:

1) за квалификационную категорию

к=0,10—для первой квалификационной категории

к=0,15—для высшей квалификационной категории

2) за выслугу лет педагогическим работникам:

○ При выслуге лет от 2 лет до 5 лет – 3%

○ При выслуге лет от 5 до 10 лет – 5%

○ При выслуге от 10 лет – 7%

3) за выслугу лет специалистам , не связанным с учебным процессом, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования (размеры определяются в процентах от оклада):

при выслуге лет от 2 лет до 5 лет – 5 %;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 10%;

при выслуге лет свыше 10 лет – 15 %.

Стимулирующая надбавка рассчитывается по формуле:

Оклад x % по стажу

и выплат стимулирующего характера за качество учебно-воспитательного процесса. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется «Положением о стимулирующих выплатах»

3.9. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается :

- за высокие показатели результативности работы;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения,
- за организацию и управление учебным процессом;
- за выполнение срочных работ;
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- за выполнение работ ,не входящих в круг должностных обязанностей;
- стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;
- единовременная материальная помощь – вид финансовой поддержки, предоставляемой работнику по его заявлению в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями;

3.10. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путём умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

3.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объёму учебной нагрузки (педагогической нагрузке).

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена, изменена или отменена.

3.12. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, остального педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера и определяются по формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{пр}} = \text{ФОТ}_{\text{пр(б)}} + \text{ФОТ}_{\text{пр(с)}} + \text{КВ}_{\text{пр}}$, где

ФОТ пр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки)

ФОТ пр(б) – базовая часть ФОТ пр

ФОТ пр(с) – стимулирующая часть ФОТ пр.

КВ пр – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

3.13. Заработная плата педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливается на основе отраслевой и общепрофессиональной системы оплаты труда (оклады заработной платы по профессиональным квалификационным группам).

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящей Методикой.

Базовая часть оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам

4. Определение стоимости педагогической услуги в школе.

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведённых им учебных часов и численности учащихся в классах

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа» как основа расчёта стоимости педагогической услуги

Стоимость педагогической услуги определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

$(\text{ФОТ}_{\text{п(б)}} - \text{НВ}) \times 245$

$$\text{СТП} = \frac{\text{ФОТп(б)} + \text{НВ}}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365},$$

где:

365 – количество дней в году

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году

ФОТп(б) – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

НВ – сумма доплат за виды неаудиторной (внеаудиторной) деятельности учителя

a_1 – количество учащихся в первом классе

a_2 – количество учащихся во втором классе

a_3 – количество учащихся в третьем классе

...

a_{11} – количество учащихся в одиннадцатом классе

v_1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе

v_2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе

v_3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе

...

v_{11} – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе

4.2 Учебный план разрабатывается школой самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН)

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства образования РСФСР от 14 ноября 1988 года № 17-253-6 и других).

4.3. В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги корректируется на поправочный коэффициент, определяемый расчетным путем в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на коэффициент **0,9725**.

СТП -в школе с 01.01.2016 года – 18,06

4.4.Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета определяется на основании:

-участия предмета в итоговой аттестации в форме ЕГЭ и ГИА(русский язык, математика 9,11 кл) –**к=1,5**.

Оплата труда педагогов, осуществляющих подготовку к ЕГЭ и ГИА производится по следующей формуле:

Количество учащихся х СТП х кол-во часов х П, где

П – коэффициент приоритетности предмета, равный «**1,5**»

-за подготовку лабораторного и демонстрационного оборудования(при отсутствии ставки лаборанта)

- химии и физики - $k=1,25$

5.Расчёт окладов(должностных окладов),ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

5.1. Оклад(должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляемого учебный процесс рассчитывается по следующей формуле:

$$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г} + \text{ДК}, \text{ где}$$

O – Оклад(должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляемого учебный процесс

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час)

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный используется коэффициент перевода – **4,18** (условное количество недель в месяце);

П- коэффициент ,учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый самостоятельно

Г –коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы

ДК- денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции

Денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции рассчитывается от часов педагогической нагрузки по формуле($115/18 \times \text{кол-во часов}$)

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

5.2. При определении оклада(должностного оклада)ставки заработной платы педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г , а заработная плата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на 2 группы), при наличии в группе учащихся менее 10 коэффициент Г удваивается, при наличие 10 и более учащихся равен 1

5.3. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2 учитывающий повышение заработной платы на 20%.Расчёт производится по формуле:

$$\text{ЗПуч} = \text{Стп} \times 1,2 \times \text{Чм} \times \text{Н}, \text{ где}$$

ЗПуч – заработная плата педагога

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

1,2- повышающий коэффициент, определенный Методикой;

Чм – количество часов в месяц (по тарификации);

Н – количество учеников в классе, в котором числится ученик.

5.4. При замещении классного руководителя доплата устанавливается за фактически проведенную работу (за проведение классных часов, за

организацию питания и т.д.) приказом директора ОУ и рассчитывается путём деления суммы (за классное руководство по тарификации) на количество дней месяца умноженная на количество отработанных дней.

5.5. Установление заработной платы педагогов, осуществляющий учебный процесс, производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января). Заработанная плата меняется также в случае планового повышения заработной платы, утверждённого законодательными актами Краснодарского края, правовыми актами муниципального образования Куцёвский район.

6. Доплаты к заработной плате, относящиеся к компенсационным выплатам.

Работникам МБОУ СОШ № 14 имени Абрамова П.П. осуществляются следующие компенсационные выплаты:

- за вредные условия труда:
 - 4%-учителя химии, физики, информатики, начальных классов, сторож
 - 12%-повар, кухонный рабочий, завхоз, водитель
 при условии аттестации рабочего места по карте аттестации
- за другую дополнительную работу
- за совмещение профессий
- за расширение зоны обслуживания
- за работу в ночное время (35% от оклада в соответствии с отработанными часами в ночное время с 10.00-6.00 утра, ведётся ненормированный учёт почасовой работы)
- за работу в сельской местности - 25% к окладу библиотекаря, бухгалтеру

7. Расчёт заработной платы директора школы, заместителей директора, главного бухгалтера

7.1. Заработная плата директора школы, заместителей директора, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

- Должностной оклад директора школы устанавливается, исходя из группы оплаты труда учреждения и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, и рассчитывается по формуле:

$O_p = O_{срп} \times K$, где:

O_p – должностной оклад директора.

$O_{срп}$ – расчётный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

K – коэффициент, установленный по группе оплаты труда учреждения.

- Группа оплаты труда определяется в зависимости от объёмных показателей, устанавливаемых учреждением один раз в год на начало учебного года приказом УО. Рекомендуемые коэффициенты:

- 1 группа-коэффициент-2,0
- 2 группа-коэффициент-1,8
- 3 группа-коэффициент-1,5
- 4 группа-коэффициент-1,3

Группа по оплате труда МБОУ СОШ № 14 им. Абрамова П.П. – 2, коэффициент 1,8

7.2 Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя школы

Органы местного самоуправления – главные распорядители средств местного бюджета, в ведении которых находится школа, вправе формировать централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ \times ц$, где:

ФОТ_{цст} – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения

ц- централизуемая доля фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

Размер централизуемой доли ФОТ цст = **2 %**.

Размер централизованного фонда стимулирования руководителей, порядок его формирования и использования устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом МО Кущевский район.

Премиальные выплаты директору школы устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы школы, устанавливаемыми Управлением образованием администрации МО Кущевский район в процентах к средне- районному расчетному окладу директора школы, определяемого при проведении тарификации на начало календарного и учебного года.

7.3. Оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются в размере 80 % от оклада директора школы.

- стимулирующая надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается приказом директора школы за высокие показатели и творческие достижения, за выполнение срочных работ, за разработку новых программ, методик, форм и высокие достижения в работе, за выполнения работ, не входящих в круг должностных обязанностей; (размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу по одному или нескольким основаниям.

Размер указанной надбавки на 1 января 2016 года - **23 %**. Стимулирующая надбавка устанавливается от 20-25% сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена, изменена или отменена.

8. Гарантии по оплате труда

- 8.1.** Размеры и порядок оплаты труда работников, не урегулированных настоящей Методикой, определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми Управлением образования с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.
- 8.2.** Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала..
- 8.3.** При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в постановлении Правительства РФ от 3 апреля 2003 года № 191, требуется письменное согласие работника.
- 8.4.** Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых случаях , в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с Законодательством Российской Федерации.
- 8.5.** Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников, установленные Федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края. Распределение указанных выплат по результатам труда производится директором школы по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным органом(по представлению протокола решения комиссии по стимулирующим выплатам) Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся. «Положение о стимулирующих выплатах» прилагается.
- 8.6.**Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера (обязательные) устанавливаются постановлением главы муниципального образования Кушевский район от 6 ноября 2008 года № 1727 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кушевский район от 28.11.2008 года № 1860 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кушевский район»
- 8.7. Экономия фонда оплаты труда,** образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на оплату дополнительных видов работ, связанных с жизнеобеспечением учреждения, на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, или на увеличение материальных расходов школы.

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

8.9. Оплата труда директора школы производится на основании трудового договора с учредителем школы УО Администрацией МО Кущёвский район

8.10. По решению директора школы и с согласия учредителя школы отдельные положения настоящего «Положения об оплате труда» могут быть изменены (уточнены, расширены или исключены).

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются школой самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.