

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 2
Г. КОТЕЛЬНИКОВО

Согласовано

Председатель ПК

 Овсиенко В.И.

«29» 08 2022 г.

Утверждено

Педагогическим советом

МКОУ СШ № 2 г. Котельниково

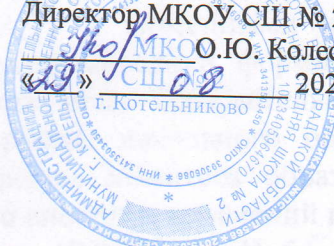
Протокол № 1

от «29» августа 2022 г.

Директор МКОУ СШ № 2 г.

 О.Ю. Колесникова

«29» 08 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о фонде оплаты труда
в Муниципальном казенном общеобразовательном
учреждении средней школе № 2
г. Котельниково Волгоградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников школы (далее – школы), устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.2. Правовым основанием введения в школу данной системы оплаты труда являются: ст. 29,41 Закон РФ «Об образовании»; глава 21, ст. 144; глава 52, ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации в ред. Федерального закона от 01.09.2013 г. № 90-ФЗ, Постановление Правительства РФ от 22.09.07 № 605, Закона Волгоградской области от 06.03.2009 г. 186г–ОД «Об оплате труда работ государственных бюджетных учреждений Волгоградской области», приказа Комитета образования и науки Волгоградской области от 08.06.2016 г. № 71 и внесенными изменениями от 21.08.2017г № 88 «Об утверждении модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников общеобразовательных организаций Волгоградской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования», приказа Комитета образования и науки Волгоградской области от 23.08.2018г. № 113 о внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19.04.2016г. № 54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, и науки Волгоградской области, Постановление Администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 04.09.2018г. № 533 о внесении изменений в постановление администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 28.12.2016 № 700 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Котельниковского муниципального района Волгоградской области, подведомственных отделу образования администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области», о внесении изменений в постановление администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 31.08.2022 № 757 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Котельниковского муниципального района Волгоградской области, подведомственных отделу образования администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области», Постановление администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 26.10.2016 № 565 «Об утверждении Методики по установлению условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области», приказ отдела образования администрации Котельниковского муниципального района от 31.08.2020г. № 189/1 «О выплате денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам».

1.3. Система оплаты труда работников школы устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами (контрактами), соглашениями и другими локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Волгоградской области и принимаемые в соответствии с ними нормативными правовыми актами органа местного самоуправления.

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

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в образовательном учреждении. Фонд оплаты труда отражается в смете доходов и расходов школы.

2.2. Школа самостоятельно определяет и один раз в год (на 1 сентября текущего финансового года) закрепляет локальным нормативно – правовым актом «Положение о моральном и материальном стимулировании работников школы»:

- формирование фонда оплаты труда работников школы;
- соотношение базовой и стимулирующей частей вышеуказанного фонда оплаты труда;

- соотношение фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и иных категорий работников, предусмотренных штатным расписанием школы;

- соотношение общей и специальной частей внутри базовой части фонда оплаты труда;

- порядок распределения базовой и стимулирующей частей оплаты труда;

- соотношение долей ежемесячных доплат и надбавок и разовых поощрительных выплат стимулирующего фонда оплаты труда школы;

- размеры повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, а также размер базовой единицы для определения должностных окладов работников школы, предусмотренных штатным расписанием.

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ΦOT_6 – 94,46) и стимулирующей ($\Phi OT_{ст}$ – 5,54)

$$\Phi OT_{oy} = \Phi OT_6 + \Phi OT_{ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT_{oy} \times ш,$$

где:

ш – стимулирующая доля ΦOT_{oy}

Доля ΦOT_6 и $\Phi OT_{ст}$ определяется и утверждается директором школы на текущий финансовый год.

2.4. Базовая часть фонда оплаты обеспечивает гарантированную заработную плату работников школы (за исключением стимулирующих выплат) на указанный период, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, преподаватели),

- иные категории педагогических работников (воспитатели, педагог-психолог, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, логопед, педагог-организатор, музыкальный руководитель и др.);

- административно-управленческий персонал школы (руководитель образовательного учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и др.);

- учебно-вспомогательный персонал школы (лаборант, заведующий библиотекой, библиотекарь, секретарь, инженер по ОТ и ТБ);

- младший обслуживающий персонал школы (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания, гардеробщики, уборщики, дворники, сторожа, повара и др.).

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда (ΦOT_6) составляет от 60% до 80% от ΦOT_{oy} ОУ и складывается из:

$$\Phi OT_6 = \Phi OT_{6,пп} + \Phi OT_{6,ок},$$

где:

$\Phi OT_{6,пп}$ – фонд оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс составляет 80,10% от ΦOT_6 .

$\Phi OT_{6,ок}$ – фонд оплаты труда остальных категорий АУП, УВП, МОП составляет 19,90% от ΦOT_6 .

2.6. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ΦOT_6). При этом:

- доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\Phi OT_{6,пп}$), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

- доля фонда оплаты труда для иных категорий административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего ($\Phi OT_{6,ок}$) устанавливается в объеме не превышающем фактического уровня за предыдущий финансовый год.

2.7. Размеры должностных окладов работников школы, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами школы в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором школы.

В случае изменения фонда оплаты труда школы и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

2.8. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в школе с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых образовательным учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

2.9. Экономия по всем долям заработной платы работников школы автоматически пополняет стимулирующий фонд и распределяется в установленном порядке.

3. Распределение доли фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ($\Phi OT_{6,пп}$)

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\Phi OT_{6,пп}$), состоит из общей части ($\Phi OT_{o,пп} - 52,35\%$) и специальной части ($\Phi OT_{сп,пп} - 47,65\%$):

$$\Phi OT_{6,пп} = \Phi OT_{o,пп} + \Phi OT_{сп,пп}$$

3.2. Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{сп,пп}} = \text{ФОТ}_{\text{б,пп}} \times \text{СП},$$

где:

СП - доля специальной части $\text{ФОТ}_{\text{пп}}$.

3.3. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося школы с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за квалификационную категорию педагога).

3.4. **Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала**, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\text{ФОТ}_{\text{о,пп}}$) состоит из двух частей: **фонд оплаты аудиторной занятости** ($\text{ФОТ}_{\text{аз,пп}} - 88,54\%$) и **неаудиторной занятости** ($\text{ФОТ}_{\text{нз,пп}} - 11,46\%$):

$$\text{ФОТ}_{\text{о,пп}} = \text{ФОТ}_{\text{аз,пп}} + \text{ФОТ}_{\text{нз,пп}}$$

3.6. Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работ включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

- подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам и т.п.;
- оформление журнала и ведение документов диагностики освоения государственного стандарта обучающимися;
- организацию внеклассной работы по предмету;
- методическую работу;
- иные формы работы с обучающимися и их родителями (законными представителями);
- другие виды неаудиторной занятости педагогических работ могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов.

3.7. Соотношение и порядок распределения $\text{ФОТ}_{\text{аз,пп}}$ и $\text{ФОТ}_{\text{нз,пп}}$ определяются самим образовательным учреждением самостоятельно.

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается самостоятельно по определенной в модельной методике формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\text{ФОТ}_{\text{аз,пп}}$).

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

$$C_{\text{тп}} = \text{ФОТ}_{\text{аз,пп}} \times 34 / (a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52,$$

где:

$C_{\text{тп}}$ – стоимость 1 ученико-часа;

52 – количество недель в календарном году;

34 – количество недель в учебном году;

$\text{ФОТ}_{\text{аз,пп}}$ – часть годового фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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;

b_1 – годовое количество по учебному плану в первом классе (недельное количество часов по учебному плану школы умножается на количество учебных недель в году – 33);

b_2 – годовое количество по учебному плану во втором классе (недельное количество часов по учебному плану школы умножается на количество учебных недель в году – 34);

b_3 – годовое количество по учебному плану в третьем классе (недельное количество часов по учебному плану школы умножается на количество учебных недель в году – 34);

.....

b_{11} – годовое количество по учебному плану в одиннадцатом классе (недельное количество часов по учебному плану школы умножается на количество учебных недель в году – 34), и составляет 6,50 руб.

3.10. Учебный план разрабатывается школой самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными нормами и правилами.

3.11. Специальная часть доли базовой части фонда для оплаты труда педагогических работников (ФОТ_{сп,пп}), непосредственно осуществляющего учебный процесс обеспечивает:

- осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами;
- осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором и иными локальными правовыми актами школы;
- за проверку тетрадей и других контрольно-диагностических материалов;
- за дополнительные занятия с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания (имеющими трудности в восприятии учебной информации из-за снижения интеллекта, деформации учебной мотивации; детей с отклоняющимся поведением; детей, находящихся в трудной жизненной ситуации; детей из асоциальных и деструктивных семей; детей-сирот и опекаемых);
- за обучение больных детей и детей – инвалидов на дому;
- за заведование кабинетом и организацию на базе кабинета деятельности ресурсного центра;
- за работу в нескольких зданиях;
- повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от профиля класса, за квалифицированную категорию педагога и др.);
- за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, отраслевые награды, соответствующие профилю выполняемой работы и в соответствии с нормативными правовыми документами.

3.12. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета определяется в соответствии с локальным актом школы. Примерные критерии:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей); формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература,

история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся;

- специфика образовательной программы школы, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в её реализацию данного предмета и т.д.;

3.13. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А), составляет:

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

1,20 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

4. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

4.1. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($O_{пп}$), рассчитывается по формуле:

$$O_{пп} = C_{тп} * Y * Ч_{аз} * K,$$

где:

$O_{пп}$ – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$C_{тп}$ – стоимость 1 ученико-часа;

Y – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$Ч_{аз}$ – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

K – среднее количество недель в месяце (4,28).

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

5. Определение размера должностного оклада директора школы, заместителя директора школы

5.1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора образовательного учреждения устанавливаются учредителем на основании трудового договора и соглашений к нему в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Должностной оклад директора и заместителя директора МКОУ СШ №2 г. Котельниково устанавливается исходя из средней величины окладов педагогических работников МКОУ СШ №2 г. Котельниково, непосредственно осуществляющего учебный процесс, группы оплаты труда и квалификационной категории по следующей формуле:

$$DO_p = O_{пп}(cp) * K_{ат} * K_{гр},$$

где:

DO_p – должностной оклад директора и заместителя директора МКОУ СШ №2 г. Котельниково;

$O_{пп}(cp)$ – средняя величина должностных окладов педагогических работников МКОУ СШ №2 г. Котельниково, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Должностные оклады заместителей директора МКОУ СШ №2 г. Котельниково устанавливаются руководителем в размере на 10-30% ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

$K_{\text{кат}}$ – коэффициент за квалификационную категорию руководителей может составлять:

1,20 – высшая квалификационная категория;

1,10 – первая квалификационная категория.

$K_{\text{гр}}$ – коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной директору МКОУ СШ №2 г. Котельниково, определяется учредителем.

5.3. Отнесение к группам оплаты труда директора МКОУ СШ №2 г. Котельниково осуществляется в зависимости от количественных показателей МКОУ СШ №2 г. Котельниково (контингент обучающихся; численность работников; наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых компьютерных классов, библиотеки, читального и спортивного залов, медицинского кабинета, столовой и т.д.), в соответствии с нормативными правовыми актами по оплате труда органов местного самоуправления.

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда МКОУ СШ №2 г. Котельниково

6.1. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы. Поскольку стаж педагогической работы и уровень образования педагога оказывают опосредованное влияние на результат работы учителя, то можно считать их учтенными в стимулирующих выплатах за качество работы учителя.

6.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с Управляющим Советом школы на основании представления директора школы и с учетом мнения профсоюзной организации.

6.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами школы и (или) коллективным договором.

Основанием для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников школы являются:

- обеспечение современного качества образования (результативности и эффективности образовательного процесса);
- сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса;
- обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы;
- обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса.