

Утверждаю:
Директор МБОУ «Бобровская СОШ»
Первомайского района
_____ Костюченко В.О.
от 30.08.2012г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бобровская средняя общеобразовательная школа» Первомайского района, реализующая программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда и систему оплаты труда работников МБОУ «Бобровская СОШ» Первомайского района, реализующая программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования.

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на работников МБОУ «Бобровская СОШ» Первомайского района, реализующая программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования, участвующей в эксперименте по введению новой системы оплаты труда (далее – «образовательное учреждение»).

1.3. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, Первомайского района и настоящим Положением.

2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год в соответствии с нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по программам начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях, рассчитанными по методике, утвержденной постановлением района от 05.03.2008г. № 393 «Об утверждении методики распределения субвенции из краевого бюджета на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях Первомайского района на 2008год» с учетом поправочных коэффициентов, количества обучающихся, районного коэффициента. Размер фонда оплаты труда фиксируется в смете образовательного учреждения.

2.2 Комитет администрации Первомайского района по образованию формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений в объеме 1% от фонда оплаты труда работников образовательных учреждений.

3. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

3.1. При распределении фонда оплаты труда в образовательном учреждении отдельно выделяются части, направляемые:

на оплату труда работников, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования;

на оплату труда работников, реализующих программы дошкольного образования.

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

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, но в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель образовательного

учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые и др.) и младшего обслуживающего персонала (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) образовательного учреждения.

3.4. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, но не менее фактического размера указанной доли за предыдущий финансовый год.

Соотношение доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, - 65 % к 35 %.

4. Структура базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс

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

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

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

4.3. Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает:

внеурочную работу с обучающимися, (консультации и дополнительные занятия, руководство кружком по предмету, организация внеклассных мероприятий по плану образовательного учреждения, экскурсионная и иная внешкольная работа с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя, руководство методическими объединениями, дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности);

работу по подготовке к обеспечению учебного процесса (подготовка к урокам и другим видам учебных занятий, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом, изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий);

организационно-педагогическую деятельность (работа с родителями (законными представителями), дежурство, оформление личных дел учащихся, методическая работа);

иные виды работ, осуществляемые во внеурочное время в соответствии с должностными обязанностями.

Перечень видов неаудиторной занятости педагогических работников определяется образовательным учреждением самостоятельно.

Соотношение фондов оплаты аудиторной и неаудиторной занятости определяется образовательным учреждением самостоятельно, исходя из специфики его образовательной

программы.

4.4. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

за наличие квалификационной категории;

за наличие почетного звания, отраслевых наград;

за наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности;

за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;

за работу в сельской местности;

за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством;

персонифицированные доплаты, предусмотренные пунктом 10.4. настоящего Положения.

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется образовательным учреждением самостоятельно.

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

Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении

5.1. Для определения гарантированного размера 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 каждым образовательным учреждением самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

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

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

где:

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

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

52 - количество недель в календарном году;

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

a₁ - количество обучающихся в первых классах;

a₂ - количество обучающихся во вторых классах;

а3 - количество обучающихся в третьих классах;

...

а11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

5.3. Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

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

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом увеличения часов при делении классов на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренного Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19.03.2001 № 196 (в редакции от 20.07.2007 № 459).

6. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

$Oy = (Стп \times У \times Чаз \times Г \times А \times В \times Псз \times К \times (1 + \sum Kc) + Днз)$, где:

Oy - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

В- повышающий коэффициент с учетом результатов аттестации по подтверждение на соответствие педагогических работников занимаемым должностям на основе оценке их профессиональной деятельности;

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

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

А - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога;

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

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

Kc – коэффициенты специфики работы;

Днз – доплата за неаудиторную занятость.

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

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

$Чаз = (Нг : Н \times 52) : 12$, где

Нг – объем годовой нагрузки в часах;

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

52 - количество недель в календарном году;

12 – количество месяцев в календарном году.

6.3. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога (А) составляет:

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

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

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

1,2 – для педагогических работников, получивших первую категорию в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010года № 209;

1,3 – для педагогических работников, получивших высшую категорию в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010года № 209;

До 1,05 – для педагогических работников, получивших подтверждение соответствия занимаемой должности в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010года № 209, в зависимости от результатов аттестации.

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

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

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

Для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» может устанавливаться повышающий коэффициент в размере до 0,5 за счет средств специальной части фонда оплаты труда.

6.5. При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

6.6. Повышающий коэффициент (Г) при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, устанавливается образовательным учреждением самостоятельно в зависимости от количества обучающихся в группе.

6.7. Повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) определяется образовательным учреждением самостоятельно. Критериями для установления коэффициента могут являться:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями

для его здоровья, возрастными особенностями учащихся;

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

6.8. Коэффициенты специфики работы (Кс) устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением 1 к настоящему положению.

6.9. Размер доплаты за неаудиторную занятость (Днз) определяется образовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты неаудиторной занятости. Данная доплата может устанавливаться в абсолютной сумме (рублях) или рассчитываться исходя из стоимости ученико-часа с применением поправочных коэффициентов (при осуществлении внеурочной работы с обучающимися). Поправочные коэффициенты устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно.

6.10. Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, определяется в соответствии с количеством детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому.

6.11. К окладу, определенному в соответствии с пунктами 6.1.-6.10. настоящего Положения, устанавливаются выплаты компенсационного характера: за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Размер выплат за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется образовательным учреждением самостоятельно, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.12 При изменении численности обучающихся в течение учебного года размер оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, пересчитывается в соответствии с численностью обучающихся в классе.

6.13. В случае повышения действующим законодательством заработной платы оклад педагогического работника увеличивается в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

7.1. Для педагогических работников устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в пределах выделенного стимулирующего фонда:

выплаты за непрерывный стаж работы;

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

выплаты педагогическим работникам за непрерывный стаж работы в учреждениях образования на педагогических должностях устанавливаются к оплате за аудиторную занятость в следующих размерах:

от 5 до 10 лет – 5%

от 10 до 15 лет – 10%

свыше 15 лет – 15%

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг педагогическим работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке результативности профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом директора учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда. Рекомендуется устанавливать показатели премирования.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются учреждением самостоятельно.

Для руководителя устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;

Премияльные выплаты по итогам работы.

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

Для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;

Премияльные выплаты по итогам работы.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг педагогическим работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке результативности профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом директора учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда. Рекомендуется устанавливать показатели премирования.

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

Ежемесячная премия;

Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;

Премияльные выплаты по итогам года;

Иные поощрительные выплаты.

7.2. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

7.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами образовательного учреждения и (или) коллективными договорами.

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

8. Расчет заработной платы

руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров

8.1. Заработная плата руководителей образовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения рассчитывается исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения, осуществляющих учебный процесс, и в соответствии с группой по оплате труда руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$Dp = 3Ппср \times Kp \times A \times V \times Псз$, где:

Dp – должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

$3Ппср$ - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения, осуществляющих учебный процесс;

Kp - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений;

A - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории руководителя;

V - повышающий коэффициент с учетом результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности в размере до 1,15;

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

8.3. При расчете средней заработной платы педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении, за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду установления должностного оклада руководителю, за исключением выплат компенсационного характера.

8.4. Отнесение образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется комитетом администрации Первомайского района по образованию в зависимости от объемных показателей деятельности образовательных учреждений в соответствии с положением о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей, утвержденным приказом комитета администрации Первомайского района по образованию от 19.05.2008г. № 97.

Коэффициент по группе оплаты труда руководителей образовательных учреждений (Kp) устанавливается в размере:

1 группа - коэффициент 1,6;

2 группа - коэффициент 1,4;

3 группа – коэффициент 1,2;

4 группа – коэффициент 1,0.

8.5. Должностные оклады заместителей руководителей образовательных учреждений, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений (без учета выплат руководителю образовательного учреждения за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды), а должностные оклады руководителей структурных подразделений – на 50 процентов. Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности (в размере до 1,15), ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей образовательных учреждений.

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

В случае повышения действующим законодательством заработной платы оклад руководителя образовательного учреждения увеличивается в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

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

8.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей образовательных учреждений осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

8.8. Увеличение стимулирующих выплат, связанное с повышением заработной платы осуществляется в порядке, предусмотренном пунктом 7.4.

9. Заключительные положения

9.1. Оплата труда педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала до утверждения базовых окладов (базовых должностных окладов) осуществляется на основе Единой тарифной сетки с учетом повышений ставок заработной платы и выплат компенсационного характера, установленных до введения новой системы оплаты труда.

Стимулирующие выплаты для данных категорий работников осуществляются в размерах и порядке, установленных локальными актами образовательных учреждений и (или) коллективным договором.

9.2. В случае не достаточности средств, базовой части фонда оплаты труда на выплату окладов педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, в связи с увеличением численности обучающихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.3. В случае образования экономии фонда оплаты труда в образовательном учреждении, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.4. В тех случаях, когда размер оплаты труда работника в соответствии с новой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера оплаты труда, действовавшего по Единой тарифной сетке по оплате труда работников муниципальных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), ему выплачивается соответствующая разница в заработной плате – персонифицированная доплата. Персонифицированная доплата выплачивается при условии сохранения объема учебной нагрузки, объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

9.5 Директор оставляет за собой право изменить фонд в течение учебного года.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бобровская СОШ» Первомайского района, реализующей программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования

КОЭФФИЦИЕНТЫ

специфики работы, за сложность и приоритетность предметов и доплат при работе окладов пед. работников за счет специальной части применяемые при расчете окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

№ п/п	Показатели специфики работы	Коэффициенты специфики работы (Кс)
1. Коэффициенты специфики		
1.2	Работа в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	1,25
2.2	Индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,2
2. Коэффициент за сложность предмета:		
2.1	-математика -русский язык, литература	1,5
2.2	-начальные классы, английский язык, информатика -история, МХК, ОРКСЭ, обществознание, экономика -биология, химия, география -физика	1,4
2.3	-технология	1,35
2.4	-экология, музыка, ОБЖ, физкультура, ИЗО	1,25
2.5	-КОУ	1,15
2.6	- надомное обучение	18

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бобровская СОШ» Первомайского района, реализующей программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования

Перечень доплат за неаудиторную занятость, применяемый при расчете окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

п/п	Наименование коэффициентов и доплат	Сумма
1. За проверку тетрадей		
1.1.	Русский язык, литература, начальные классы, математика, алгебра, геометрия,	500 руб.
1.2.	физика, химия	300 руб.
1.3.	История, обществознание, география, английский язык, биология	200 руб.
2. За классное руководство		
2.1	От 7 до 15 человек	250 руб.
2.2	От 15 до 20 чел.	450 руб.
2.3	Свыше 20 человек	500 руб.
3. За заведование кабинетами:		
3.1	Мастерские (мальчики, девочки)	600 руб.
3.2	Физика, химия, информатика	400 руб.
3.3	Спортивный зал	200 руб.
3.4	Кабинеты 1, 3, 6, 11, 13	150 руб.
3.5	Кабинеты 2, 4, 5, 12, 16, 22	100 руб.
3.6	За пришкольный участок	300 руб.
4. За руководство		
4.1.	За руководство ОМО	100 руб.
4.2.	За руководство РМО	100 руб.
5. За обучение по вспомогательной программе		
5.1.	Программа № 7	100 руб.
5.2.	Программа № 8	150 руб.
6.	Доплата за компьютер	50 руб. за 1 компьютер
7.	За работу обслуживания в сети Интернет	500 руб.
8.	За ведение работы в АИС «Сетевой край. Образование».	500 руб.
8	За электронный мониторинг и сайт школы	1000 руб.
9.	За внеклассную работу по физической культуре	200 руб.
10.	За ведение кружковой работы	150руб. за 1 час.
11.	Доплата за выполнение обязанностей психолога	300 руб.
12.	Доплата за исполнение работы лаборанта	450 руб.
13.	Доплата за работу по коррекции детей с девиантным поведением и их семьями	200 руб.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению о порядке формирования
и расходования фонда оплаты труда и системы
оплаты труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Бобровская СОШ» Первомайского района,
реализующей программы начального общего,
основного общего, среднего (полного) общего,
а также дополнительного образования

Перечень доплат за счет специальной части

п/п	Наименование коэффициентов и доплат	Сумма
1.	Доплата молодому специалисту - третий год работы	500 руб.

Критерии на стимулирующие выплаты прочим работникам

1. Общие положения

1. Настоящие Критерии разработаны в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии, поощрительные надбавки).

2. Условия стимулирования

<i>Наименование должности</i>	<i>Основание для стимулирования</i>
Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс	В соответствии с положением об оценке результативности профессиональной деятельности учителей, утвержденным школой.
Заместители директоров по УВР, ВР	- организация предпрофильного и профильного обучения; - выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы; - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся; - высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса; - качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.); - сохранение контингента учащихся в 10-11 классах; - высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы; - поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
Заместитель директора по АХЧ	- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы в соответствии с требованиями СанПин; - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; - оперативность устранения недостатков; - строгий учет, сохранность, ремонт и пополнение материальной базы школы; - образцовое содержание территории школы; - охрана здания, имущества школы и участников образовательного процесса;
Педагог-психолог,	- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися; - своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.
Зав. библиотекой	- высокая читательская активность обучающихся; - пропаганда чтения как формы культурного досуга; - активное участие в общешкольных и районных мероприятиях;

	- проведение мероприятий, оформление тематических выставок для учащихся и педагогов на высоком уровне; - выполнение плана работы библиотекаря.
Главный бухгалтер	- рациональная организация учета и отчетности в школе; - прием и контроль первичной документации по соответствующим участкам бухгалтерского учета.
Обслуживающий персонал (дворник, уборщица, рабочие по обслуживанию здания, сторож и т.д.)	- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности; - качественная уборка помещений; - проведение генеральных уборок; - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - сверхурочная работа при проведении открытых мероприятий, качество ремонтных работ в школе; - сохранность имущества школы; - выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
Водитель	- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; - обеспечение безопасной перевозки детей; - отсутствие ДТП, замечаний.
Работники питания	- положительные отзывы учащихся и педагогов (разнообразие и вкус питания, культура обслуживания); - содержание в образцовом порядке помещений, мебели, оборудования, посуды, пищеблока (столовая, кухня, подсобные помещения); - отсутствие актов и предписаний надзирающих и контролирующих служб; - сверхурочная работа по обслуживанию открытых мероприятий и праздников - выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3. Порядок премирования

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются по согласованию с органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

3.2. Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.