Приложение

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МАОУ СОШ № 43 города Тюмени

от 20.10.2020 № 229-О

Положение

об оплате и стимулировании труда работников

 МАОУ СОШ № 43 города Тюмени

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда работников МАОУ СОШ № 43 города Тюмени (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Тюмени от 19.01.2015 № 2-пк «О формировании фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» (в редакции постановления Администрации города Тюмени от 24.12.2019 № 249-пк (далее – постановление № 2-пк), постановлением Администрации города Тюмени от 27.02.2012 № 18-пк «Об утверждении Положения о предоставлении муниципальным автономным и бюджетным учреждениям города Тюмени субсидий на цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими муниципального задания», уставом Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения формируется на основе следующих принципов:

а) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области, муниципальными правовыми актами города Тюмени;

б) установление системы оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области, муниципальными правовыми актами города Тюмени, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры должностных окладов за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

в) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

г) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

д) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области, муниципальными правовыми актами города Тюмени, содержащими нормы трудового права.

е) обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2. Фонд оплаты труда.

Источники формирования. Состав и структура

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения (далее - ФОТ) формируется на текущий календарный год исходя из объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием, средств субсидии на цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения Учреждением муниципального задания и определенные муниципальным правовым актом Администрации города Тюмени (далее - субсидия на иные цели), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Формирование ФОТ Учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием, осуществляется исходя из:

а) базового норматива затрат на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования;

б) базового норматива затрат на реализацию дополнительных общеразвивающих программ;

в) базового норматива затрат на реализацию дополнительных общеразвивающих программ детям с ограниченными возможностями здоровья с применением дистанционных технологий;

г) базового норматива затрат на оказание коррекционно-развивающей, компенсирующей и логопедической помощи обучающимся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

д) коэффициентов выравнивания к базовым нормативам затрат, указанных в подпунктах "а", "в" настоящего пункта;

е) отраслевых корректирующих коэффициентов выравнивания к базовому нормативу затрат, указанному в подпункте "а" настоящего пункта;

ж) количества обучающихся в Учреждении.

2.3. Формирование ФОТ Учреждения из средств субсидии на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Учреждения.

2.4. ФОТ Учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения, в соответствии с муниципальным заданием на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, рассчитывается по следующей формуле:

где

ФОТ - фонд оплаты труда;

Ni - базовый норматив затрат, непосредственно связанный с оказанием i-й муниципальной услуги, включенной в ведомственный перечень, утвержденный приказом директора департамента образования Администрации города Тюмени (далее - департамент образования);

Hi - количество обучающихся, которым предоставлена i-ая муниципальная услуга;

Kвi - коэффициент выравнивания к базовому нормативу затрат, непосредственно связанному с оказанием i-й муниципальной услуги;

Koi - отраслевой корректирующий коэффициент к базовому нормативу затрат, непосредственно связанному с оказанием i-й муниципальной услуги;

Д - доля ФОТ в общем объеме бюджетных средств, доведенного до Учреждения на выполнение муниципального задания на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, определяется локальным нормативным актом (приказом директора Учреждения), в течение семи рабочих дней со дня вручения департаментом образования директору Учреждения муниципального задания под роспись, в пределах максимального коэффициента, равного 0,98.

2.5. ФОТ Учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на реализацию дополнительных общеразвивающих программ, рассчитывается по следующей формуле:

где

ФОТ - фонд оплаты труда;

Ni - базовый норматив затрат, непосредственно связанный с оказанием i-й муниципальной услуги, включенной в ведомственный перечень, утвержденный приказом директора департамента образования;

Hi - количество обучающихся, которым предоставлена i-ая муниципальная услуга;

Чi - количество часов по учебному плану в неделю по каждому виду и направленности (профилю) образовательных программ;

ni - количество учебных недель на период предоставления i-й муниципальной услуги;

Д - доля ФОТ в общем объеме бюджетных средств, доведенного до Учреждения на выполнение муниципального задания на реализацию дополнительных общеразвивающих программ, определяется локальным нормативным актом (приказом директора Учреждения), в течение семи рабочих дней со дня вручения департаментом образования директору Учреждения муниципального задания под роспись, в пределах максимального коэффициента, равного 0,98.

2.6. ФОТ Учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на реализацию дополнительных общеразвивающих программ детям с ограниченными возможностями здоровья с применением дистанционных образовательных технологий, рассчитывается по следующей формуле:

 где

ФОТ - фонд оплаты труда;

Ni - базовый норматив затрат, непосредственно связанный с оказанием i-й муниципальной услуги, включенной в ведомственный перечень, утвержденный приказом директора департамента образования;

Hi - количество обучающихся, которым предоставлена i-ая муниципальная услуга;

Чi - количество часов по учебному плану в неделю по каждому виду и направленности (профилю) образовательных программ;

ni - количество учебных недель на период предоставления i-й муниципальной услуги;

Kвi - коэффициент выравнивания к базовому нормативу затрат, непосредственно связанному с оказанием i-й муниципальной услуги;

Д - доля ФОТ в общем объеме бюджетных средств, доведенного до Учреждения на выполнение муниципального задания на реализацию дополнительных общеразвивающих программ детям с ограниченными возможностями здоровья с применением дистанционных образовательных технологий, определяется локальным нормативным актом (приказом директора Учреждения), в течение семи рабочих дней со дня вручения департаментом образования директору Учреждения муниципального задания под роспись, в пределах максимального коэффициента, равного 0,98.

2.7. ФОТ Учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание коррекционно-развивающей, компенсирующей и логопедической помощи обучающимся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность:

где

ФОТ - фонд оплаты труда;

N - базовый норматив затрат, непосредственно связанный с оказанием муниципальной услуги, включенной в ведомственный перечень, утвержденный приказом директора департамента образования, в части суммы затрат на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда;

H - количество обучающихся, которым предоставлена муниципальная услуга.

3. Распределение ФОТ

3.1. Распределение ФОТ Учреждения, сформированного исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальной услуги на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования.

3.1.1. ФОТ Учреждения, сформированный исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальной услуги на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

Объем базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) определяется после формирования социальной части (ФОТсоц) на текущий финансовый год.

Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в [пункте 3.1.9](#Par25) настоящего Положения, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 70% ФОТ Учреждения (за вычетом объема социальной части).

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 30% ФОТ Учреждения (за вычетом объема социальной части).

Объем базовой и стимулирующей части ФОТ определяется приказом директора Учреждения в течение семи рабочих дней со дня вручения департаментом образования директору Учреждения муниципального задания под роспись.

3.1.2. Базовая часть ФОТ (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения, в том числе:

а) должностной оклад и доплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

б) выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

|  |  |
| --- | --- |
|  Основание выплаты  | Размер выплаты |
| Работа с вредными и (или) опасными условиями труда | 4% должностного оклада по занимаемой должности (определяется трудовым договором по результатам специальной оценки условий труда) |
| Работа в ночное время в период с 22.00 до 06.00 часов | определяется коллективным договором |
| Работа в выходные и праздничные дни | 200% часовой ставки сверх должностного оклада за каждый час работы |
| Совмещение профессий (должностей) | до 100% должностного оклада по совмещаемой профессии (должности) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы |
| Расширение зон обслуживания (увеличение объема работ) | до 100% должностного оклада по основной работе с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы |
| Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | до 100% должностного оклада временно отсутствующего работника с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы» |

 в) выплаты компенсационного характера педагогическим работникам, предусмотренные подпунктом «б» пункта 4.6 настоящего Положения (за заведование учебным кабинетом, за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, в том числе за руководство методическими объединениями, за проверку письменных работ).

3.1.3. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части ФОТ (ФОТб).

3.1.4. Размеры должностных окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами Учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Учреждения.

3.1.5. Должностной оклад заместителя директора Учреждения по учебно-воспитательной работе устанавливается в размере \_85% от должностного оклада директора Учреждения, должностной оклад главного бухгалтера устанавливается в размере\_75% от должностного оклада директора Учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, его заместителя (ей), главного бухгалтера) устанавливается в кратности 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, его заместителя (ей), главного бухгалтера) устанавливается в кратности 4,5.

3.1.6. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно не осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

ДОн = ДОнш x А, где:

ДОн - должностной оклад педагогического работника, непосредственно не осуществляющего учебный процесс;

ДОнш - должностной оклад педагогического работника, непосредственно не осуществляющего учебный процесс, утвержденный штатным расписанием Учреждения;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника, установленный пунктом 4.7.4 настоящего Положения.

3.1.7. Должностной оклад и (или) выплаты компенсационного характера работников Учреждения пересматриваются:

ежегодно по состоянию на 1 января;

ежегодно по состоянию на 1 сентября;

в случаях изменения одного или нескольких базовых нормативов затрат, указанных в подпунктах "а" - "г" пункта 2.2 настоящего Положения;

в случаях изменения одного или нескольких коэффициентов выравнивания к базовым нормативам затрат, указанных в подпунктах "а" - "в" пункта 2.2 настоящего Положения;

в случаях изменения отраслевых корректирующих коэффициентов выравнивания к базовому нормативу затрат, указанному в подпункте "а" пункта 2.2 настоящего Положения;

в случаях изменения выплат, установленных пунктом 4.6 настоящего Положения;

в случае изменения квалификационной категории, установленной пунктом 4.7.4 настоящего Положения;

в случае изменения учебной нагрузки.

3.1.8. Сложившаяся экономия базовой части ФОТ (ФОТб) подлежит распределению на осуществление стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

3.1.9. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

а) ежемесячные выплаты директору и работникам Учреждения по основному месту работы:

за ученую степень доктора наук - 4700 рублей в месяц;

за ученую степень кандидата наук - 3900 рублей в месяц;

за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный учитель", "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц;

за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;

за орден СССР или Российской Федерации - 2300 рублей в месяц.

б) единовременные выплаты директору и педагогическим работникам Учреждения, отнесенным к должностям педагогических работников в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26000 рублей по основному месту работы.

3.1.10. Сложившаяся экономия социальной части ФОТ (ФОТсоц) подлежит распределению на осуществление стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

3.1.11. Выплаты работникам Учреждения, предусмотренные подпунктом «а» пункта 3.1.9 настоящего Положения, устанавливаются трудовым договором на основании приказа директора Учреждения по письменному заявлению работника Учреждения.

3.1.12. Выплата педагогическому работнику Учреждения, предусмотренная [подпунктом «б» пункта 3.](#Par32)1.9 настоящего Положения, производится на основании приказа директора Учреждения по письменному заявлению педагогического работника Учреждения.

3.1.13. Выплаты директору Учреждения, предусмотренные [пунктом 3.](#Par25)1.9 настоящего Положения, производятся в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденным постановлением
№ 2-пк.

3.1.14. На выплаты, предусмотренные [подпунктом «а» пункта 3.](#Par26)1.9 настоящего Положения, начисляется районный коэффициент.

3.2. Распределение ФОТ Учреждения, сформированного исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на реализацию дополнительных общеразвивающих программ.

3.2.1. ФОТ Учреждения, сформированный исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на реализацию дополнительных общеразвивающих программ (ФОТдо), направляется на оплату труда работников Учреждения, задействованных в реализации таких программ.

3.2.2. ФОТдо состоит из базовой части (ФОТдоб), которая составляет 100% ФОТдо.

3.2.3. Базовая часть ФОТдо (ФОТдоб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения, в том числе:

а) должностной оклад, устанавливаемый директором Учреждения самостоятельно, и доплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

б) выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, подпунктом «б» пункта 3.1.2 настоящего Положения;

в) повышающие коэффициенты, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с пунктом 4.7.4 настоящего Положения (за квалификационную категорию).

3.2.4. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части ФОТдо (ФОТдоб).

3.2.5. Размеры должностных окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера в пределах базовой части ФОТдо (ФОТдоб) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами Учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Учреждения.

3.2.6. Должностной оклад и (или) выплаты компенсационного характера работников Учреждения пересматриваются в соответствии с пунктом 3.1.6 настоящего Положения.

3.2.7. В объеме средств, направляемых на формирование ФОТдо работников, включаются:

а) расходы на начисление к выплатам, в том числе:

районный коэффициент к заработной плате, установленный за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, страховым взносам по обязательному медицинскому страхованию, страховым взносам по обязательному социальному страхованию и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

б) расходы на выплату отпускных.

3.3. Распределение ФОТ Учреждения, сформированный исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание коррекционно-развивающей, компенсирующей и логопедической помощи обучающимся.

3.3.1. ФОТ Учреждения, сформированный исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание коррекционно-развивающей, компенсирующей и логопедической помощи обучающимся (ФОТкор), направляется на оплату труда работников Учреждения, задействованных в оказании данной помощи.

3.3.2. ФОТкор состоит из базовой части (ФОТкорб), которая составляет 100% ФОТкор.

3.3.3. Базовая часть ФОТкор (ФОТкорб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения, в том числе:

а) должностной оклад, устанавливаемый директором Учреждения самостоятельно, и доплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

б) выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, подпунктом «б» пункта 3.1.2 настоящего Положения;

в) повышающие коэффициенты, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с пунктом 4.7.4 настоящего Положения (за квалификационную категорию).

3.3.4. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части ФОТкор (ФОТкорб).

3.3.5. Размеры должностных окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера в пределах базовой части ФОТкор (ФОТкорб) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами Учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Учреждения.

3.3.6. Должностной оклад и (или) выплаты компенсационного характера работников Учреждения пересматриваются в соответствии с пунктом 3.1.6 настоящего Положения.

3.3.7. В объеме средств, направляемых на формирование ФОТкор работников, включаются:

а) расходы на начисление к выплатам, в том числе:

районный коэффициент к заработной плате, установленный за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, страховым взносам по обязательному медицинскому страхованию, страховым взносам по обязательному социальному страхованию и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

б) расходы на выплату отпускных.

3.4. Распределение ФОТ Учреждения, сформированного исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на реализацию дополнительных общеразвивающих программ детям с ограниченными возможностями здоровья с применением дистанционных технологий.

3.4.1. ФОТ Учреждения, сформированный исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на реализацию дополнительных общеразвивающих программ детям с ограниченными возможностями здоровья с применением дистанционных технологий (ФОТдоовз), направляется на оплату труда работников Учреждения, задействованных в реализации таких программ.

3.4.2. ФОТдоовз состоит из базовой части (ФОТдоовзб), которая составляет 100% ФОТдоовз.

3.4.3. Базовая часть ФОТдоовз (ФОТдоовзб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения, в том числе:

а) должностной оклад, устанавливаемый директором Учреждения самостоятельно, и доплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

б) выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, подпунктом «б» пункта 3.1.2 настоящего Положения;

в) повышающие коэффициенты, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с пунктом 4.7.4 настоящего Положения (за квалификационную категорию).

3.4.4. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части ФОТдоовз (ФОТдоовзб).

3.4.5. Размеры должностных окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера в пределах базовой части ФОТдоовз (ФОТдоовзб) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами Учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Учреждения.

3.4.6. Должностной оклад и (или) выплаты компенсационного характера работников Учреждения пересматриваются в соответствии с пунктом 3.1.6 настоящего Положения.

3.4.7. В объеме средств, направляемых на формирование ФОТдоовз работников, включаются:

а) расходы на начисление к выплатам, в том числе:

районный коэффициент к заработной плате, установленный за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, страховым взносам по обязательному медицинскому страхованию, страховым взносам по обязательному социальному страхованию и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

б) расходы на выплату отпускных.

3.5. ФОТ Учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, формируется для оплаты труда директора Учреждения, работников Учреждения, задействованных в осуществлении приносящей доход деятельности в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

3.6. ФОТ Учреждения из средств субсидии на иные цели формируется в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги

и повышающих коэффициентов

4.1. Доля базовой части ФОТ Учреждения (ФОТб) для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) определяется приказом директора Учреждения и составляет не менее 65% доли базовой части ФОТ (ФОТб) для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТсп) определяется приказом директора Учреждения и составляет не более 35% доли базовой части ФОТ Учреждения (ФОТб) для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

4.2. Общая часть доли базовой части ФОТ (ФОТб) для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги, учебной нагрузки педагогических работников и численности обучающихся в классах.

4.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается Учреждением в пределах общей части доли базовой части ФОТ Учреждения (ФОТб) для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

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



Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо - общая часть доли базовой части ФОТ Учреждения (ФОТб) для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 - количество недель в году;

n - количество учебных недель в учебном году (количество учебных недель в учебном году устанавливается учебным планом Учреждения);

а1 - количество обучающихся в первых классах;

а2 - 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.

4.5. Годовое количество часов, учитываемое при определении стоимости ученико-часа, определяется Учреждением самостоятельно в соответствии с объемом часов, предусмотренных учебным планом, для реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования, в том числе с учетом часов учебного плана, для обучающихся, находящихся на домашнем обучении.

4.6. Специальная часть базовой части ФОТ Учреждения (ФОТб) для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе выплат, указанных в подпункте «б» пункта 3.1.2 настоящего Положения;

б) осуществление выплат компенсационного характера:

|  |  |
| --- | --- |
| Основание выплаты  | Размер выплаты |
| Классное руководство | Выплата компенсационного характера за классное руководство в образовательных организациях выплачивается ежемесячно в размере 2000 рублей без учета районного коэффициента за выполнение функций классного руководителя в классе (классах) численностью обучающихся не менее наполняемости, установленной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.С численностью обучающихся менее наполняемости размер выплаты снижается пропорционально численности обучающихся в соответствующем классе (классах). |
| Заведование учебным кабинетом | 1 чел. на кабинет – 300,00 рублей2 чел. на кабинет – 150,00 рублей1 чел. на спортивный зал – 300,00 рублей2 чел. на спортивный зал – 150,00 рублей,без учета районного коэффициента. |
| Руководство методическими объединениями | 600,00 рублей,без учета районного коэффициента. |
| Проверка письменных работ | Русский язык, математика, начальные классы с 1 по 4 – 574,00 рублей;иностранный язык, история, биология, химия, физика, информатика, география – 305,00 рублей;технология, музыка, ИЗО – 87,00 рублей,без учета районного коэффициента. |

в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с пунктом 4.7 настоящего Положения.

4.7. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются:

4.7.1. С учетом особенностей преподавания предметов в соответствии с учебным планом в следующих размерах:

а) за сложность и (или) приоритетность предмета (К1) с учетом:

|  |  |
| --- | --- |
| Предмет | Коэффициент |
| русский язык, математика, алгебра, алгебра и начала анализа, геометрия, физика, иностранный язык, письмо и развитие речи [<\*>](#Par74) | 1,20 |
| предметы учебного плана 1 - 4 классов начальной школы, язык и литература [<\*>](#Par74), развитие речи [<\*>](#Par74) | 1,15 |
| литература, родной язык и литература, химия, география, биология, природоведение, естествознание, история, обществознание, информатика и информационные коммуникационные технологии, часы педагогической коррекции, предусмотренные учебными планами, в том числе в условиях интегрированных классов, чтение и развитие речи [<\*>](#Par74), история отечества [<\*>](#Par74), социальные дисциплины [<\*>](#Par74) | 1,10 |
| физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности, социально-бытовая ориентировка [<\*>](#Par74) | 1,05 |
| право, астрономия, черчение, экономика, технология, МХК, искусство, элективные учебные предметы, ИЗО [<\*>](#Par74), музыка и пение [<\*>](#Par74), профессионально-трудовое обучение [<\*>](#Par74), трудовое обучение [<\*>](#Par74), трудовая практика [<\*>](#Par74) | 1,0 |

--------------------------------

<\*> - для предметов адаптированной основной общеобразовательной программы;

б) за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного (расширенного) изучения (К2) - 1,05;

в) за преподавание учебных предметов на иностранных языках (К3) - 1,10;

4.7.2. С учетом особенностей реализации адаптированных основных общеобразовательных программ для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья:

за преподавание детям с ограниченными возможностями здоровья, интегрированным в общеобразовательные классы (К4) - 1,20;

4.7.3. С учетом особенностей форм реализации образовательных программ и форм обучения:

за работу по индивидуальным программам с применением дистанционных, в том числе сетевых, технологий (К5) - 1,05;

4.7.4. За квалификационную категорию педагогических работников (А) в размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Коэффициент |
| высшая | 1,20 |
| первая | 1,10 |

4.8. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и, соответственно, должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работ в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника:

проведение уроков и подготовка к ним;

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, факультативов, кружковых занятий, оздоровительных, общественно-полезных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с заключением медицинской организации;

подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

периодические кратковременные дежурства в образовательной организации в период образовательного процесса.

5. Определение размера должностного оклада

педагогических работников, непосредственно

осуществляющих учебный процесс

5.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

5.2. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего преподавание по нескольким предметам в одном классе (нескольких классах), рассчитывается по следующей формуле:

ДО = Стп x ((Н1 x Т1 x К11 x К2 x К3) + (H11 x T1 x К11 x К2 x К3 x К4) + (Н2к x Т1 x К11) + (Hcp x T11 x К11) + ... + (Нn x Тn x К1n x К2 x К3) + (H1n x Tn x К1n x К2 x К3 x К4) + (H2к x Tn x К1n) + (Hср x T1n x К1n)) x А, где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего преподавание по нескольким предметам;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н1,..., Нn - количество обучающихся по предметам в одном классе (нескольких классах) (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

Н11,..., Н1n - количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по предмету, интегрированных в общеобразовательный класс (общеобразовательные классы);

Н2к - обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья по предмету в специальных (коррекционных) классах (определяются по средней наполняемости классов по Учреждению (параллели));

Нср - средняя наполняемость классов по Учреждению (параллели);

T1,..., Tn - количество часов по предметам в месяц (согласно учебному плану);

T11,..., T1n - количество часов педагогической коррекции, которые предусмотрены учебными планами для образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программ, в месяц;

К11,..., К1n - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

К2 - повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного изучения;

К3 - повышающий коэффициент для педагогических работников, осуществляющих преподавание учебных предметов на иностранных языках;

К4 - повышающий коэффициент за преподавание детям с ограниченными возможностями здоровья, интегрированным в общеобразовательные классы;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника.

5.3. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего преподавание по одному предмету в нескольких классах, рассчитывается по следующей формуле:

ДО = Стп x ((Н1 x Т1 x К2 x К3) + (H11 x T1 x К2 x К3 x К4) + (H2к x T1) + (Hср x T11) + ... + (Нn x Тn x К2 x К3) + (H1n x Tn x К2 x К3 x К4) + (H2к x Тn) + (Hср x T1n)) x К1 x А, где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего преподавание по одному предмету в нескольких классах;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н1,..., Нn - количество обучающихся по предметам в классе (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

Н11,..., Н1n - количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по предмету, интегрированных в общеобразовательные классы;

Н2к - обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья по предмету в специальных (коррекционных) классах (определяются по средней наполняемости классов по Учреждению (параллели));

Нср - средняя наполняемость классов по Учреждению (параллели);

T1,..., Tn - количество часов по предметам в месяц (согласно учебному плану);

T11,..., T1n - количество часов педагогической коррекции, которые предусмотрены учебными планами для образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программ, в месяц;

К1 - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

К2 - повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного изучения;

К3 - повышающий коэффициент для педагогических работников, осуществляющих преподавание учебных предметов на иностранных языках;

К4 - повышающий коэффициент за преподавание детям с ограниченными возможностями здоровья, интегрированным в общеобразовательные классы;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника.

5.4. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего преподавание при делении класса (параллели) на подгруппы, рассчитывается по следующей формуле:

ДО = Стп x ((Н1 x Т1 x К1 x К2 x К3 x П1) + (H11 x T1 x К1 x К2 x К3 x К4 x П2) +...+ (Нn x Тn x К1 x К2 x К3 x П1) +

+ (H1n x Tn x К1 x К2 x К3 x К4 x П2)) x А, где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего преподавание при делении класса (параллели) на подгруппы;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н1,..., Нn - количество обучающихся в подгруппе (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

Н11,..., Н1n - количество обучающихся в подгруппе с ограниченными возможностями здоровья;

T1,..., Tn - количество часов по предметам в месяц (согласно учебному плану);

К1 - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

К2 - повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного изучения;

К3 - повышающий коэффициент для педагогических работников, осуществляющих преподавание учебных предметов на иностранных языках;

К4 - повышающий коэффициент за преподавание детям с ограниченными возможностями здоровья, интегрированным в общеобразовательные классы;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

П1 - коэффициент, учитывающий деление класса (параллели) на подгруппы (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), определяемый следующим образом:

П1 = (Нср / Н) x С1, где:

Нср - средняя наполняемость классов по образовательной организации (параллели);

Н - количество обучающихся в подгруппе (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

С1 - понижающий коэффициент, применяемый для выравнивания уровня должностного оклада, в размере \_\_\_ (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

П2 - коэффициент, учитывающий деление класса (параллели) на подгруппы (с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), определяемый следующим образом:

П2 = (Нср / Н1) x С2, где:

Нср - средняя наполняемость классов по Учреждению (параллели);

Н1 - количество обучающихся в подгруппе с ограниченными возможностями здоровья;

С2 - понижающий коэффициент, применяемый для выравнивания уровня должностного оклада, в размере 0,06% (с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья).

5.5. Должностной оклад педагогического работника, принимаемого на работу в период летних каникул, рассчитывается по следующей формуле:

ДО = Стп x Нср x Т x К1 x А, где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, принимаемого на работу в период летних каникул;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Нср - средняя наполняемость по Учреждению (параллели);

Т - норма часов за 1 ставку в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

К1 - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника.

Со дня начала учебного года должностной оклад педагогического работника, принятого на работу в период летних каникул, устанавливается в соответствии с пунктами 5.2 - 5.4, 5.6 - 5.8 настоящего Положения.

5.6. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего индивидуальное обучение детей на дому, в больницах, иных лечебно-профилактических, оздоровительных организациях, детей, находящихся в центрах временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей органов внутренних дел, рассчитывается по следующей формуле:

ДО = Стп x Нср x Т x К1 x А x У, где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, осуществляющего индивидуальное обучение детей на дому, в больницах, иных лечебно-профилактических, оздоровительных организациях, детей, находящихся в центрах временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей органов внутренних дел;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Нср - средняя наполняемость по Учреждению (параллели);

Т - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

К1 - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

У - понижающий коэффициент 0,8% (применяется для выравнивания уровня должностных окладов педагогических работников и определяется с учетом условий, уровня реализации общеобразовательной программы и применения образовательных технологий).

5.7. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего преподавание часов психологической и (или) логопедической коррекции рассчитывается по следующей формуле:

где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, осуществляющего преподавание часов психологической и (или) логопедической коррекции;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Нср - средняя наполняемость по Учреждению (параллели);

Т - количество часов психологической и (или) логопедической коррекции (согласно учебному плану);

К1 - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

У - понижающий коэффициент 1% (применяется для выравнивания уровня должностных окладов педагогических работников и определяется исходя из количества обучающихся).

5.8. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей с использованием дистанционных, в том числе сетевых, технологий, а также педагогического работника, осуществляющего индивидуальное обучение детей на дому, в больницах, иных лечебно-профилактических, оздоровительных организациях с использованием дистанционных технологий, рассчитывается по следующей формуле:

ДО = Стп x Нср x Т x К1 x К5 x А, где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей с использованием дистанционных технологий;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Нср - средняя наполняемость по Учреждению (параллели);

Т - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

К1 - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

К5 - повышающий коэффициент за работу по индивидуальным программам с применением дистанционных технологий;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника.

5.9. Средняя наполняемость обучающихся в классах по Учреждению составляет 29,40 человек.

6. Распределение стимулирующей части ФОТ

6.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей ежемесячно производится премирование работников Учреждения.

 6.2. Стимулирующая часть ФОТ (ФОТст) включает в себя стимулирующие выплаты (премии) работникам Учреждения, которые распределяются ежемесячно в объеме, установленном локальным нормативным актом Учреждения (приказом директора Учреждения). При этом доля (ФОТст), подлежащая распределению в квартал, должна соответствовать доле (ФОТст) в год, установленной локальным нормативным актом Учреждения (приказом директора Учреждения).

6.3. Стимулирующая часть ФОТ (ФОТст), сформированная исходя из объема бюджетных средств, доведенного до Учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальной услуги на реализацию основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, распределяется на всех работников Учреждения за исключением директора Учреждения.

6.4. Стимулирующие выплаты (премии) директору Учреждения производятся в размере и порядке, установленном Положением об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, Положением о централизованном фонде стимулирования труда руководителей и работников муниципальных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденными постановлением № 2-пк.

6.5. Фонд премирования Учреждения формируется за счет:

а) средств стимулирующей части ФОТ (ФОТст);

б) экономии базовой части ФОТ (ФОТб);

в) экономии социальной части ФОТ (ФОТсоц);

г) экономии централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников муниципальных общеобразовательных организаций города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - централизованный фонд) в случае применения регрессивной шкалы налоговой ставки по отчислениям по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (в декабре текущего года);

д) финансовых средств, дополнительно доведенных до Учреждения департаментом образования на выполнение муниципального задания, в целях повышения уровня заработной платы.

6.6. Стимулирующие выплаты (премии) работникам Учреждения производятся с учетом показателей эффективности деятельности работников, установленных в приложении № 1 к настоящему Положению, в соответствии с установленной пунктом 6.14 настоящего Положения системой оценки показателей.

В целях достижения установленных показателей в рамках поэтапного повышения заработной платы педагогических и иных работников Учреждения, доведения средней заработной платы работников Учреждения до средней заработной платы в регионе, иных целях дополнительного финансирования, указанных в информационных письмах департамента образования, стимулирующие выплаты (премии) работникам Учреждения могут производится в абсолютном значении или в процентном соотношении к должностному окладу, в равном объеме для всех работников или отдельных категорий должностей или с учетом конкретных показателей эффективности и результативности труда работников, определяемых непосредственно комиссией по распределению стимулирующих выплат (премий), а также в размере, указанном в информационных письмах департамента образования.

6.7. Источниками информации о деятельности работника являются:

а) итоговые ведомости успеваемости;

б) статистически обработанные результаты наблюдений;

в) документация (классные журналы, протоколы, приказы, справки);

г) мониторинг качества образовательных услуг;

д) свидетельства, дипломы, сертификаты, удостоверяющие факт участия, фиксирующие результат, рецензия на работу педагога;

е) представление (предложение) о премировании непосредственного руководителя работника;

ж) листы самооценки, заполняемые работниками;

з) другие документы, информация и материалы.

6.8. Распределение стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения осуществляется комиссией, состав и положение которой утверждается приказом директора Учреждения. В состав комиссии должен входить представитель управляющего совета Учреждения из числа родительской общественности и представитель первичной профсоюзной организации Учреждения.

6.9. Ежемесячно в срок до 24-го числа работники, указанные в пункте 6.10 настоящего Положения, представляют директору Учреждения представления (предложения) о премировании работников, находящихся в их подчинении, в соответствии с пунктом 6.6 настоящего Положения по форме согласно приложению
№ 2 к настоящему Положению.

6.10. Педагогические работники представляются к премированию заместителем директора по УВР.

Работники бухгалтерии представляются к премированию главным бухгалтером.

Административно-хозяйственный персонал представляется к премированию директором Учреждения.

Заместитель директора, исполняющий обязанности директора Учреждения в период его отсутствия (отпуска, командировки, болезни и др.), представляет себя к премированию самостоятельно.

6.11. Представления (предложения) о премировании работников в срок до 24-го числа каждого месяца представляются директором Учреждения в комиссию для рассмотрения.

На заседание комиссии главный бухгалтер представляет справку о сумме средств, подлежащей распределению, специалист по кадрам – табеля учета использования рабочего времени, а также сведения о применении к работникам дисциплинарных взысканий за месяц по итогам которого производится премирование.

6.12. Председатель комиссии (в его отсутствие заместитель председателя) назначает время и место проведения заседания комиссии для распределения стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения.

Заседание Комиссии проводится не позднее 25-го числа каждого месяца.

В целях распределения стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения, указанных в абзаце втором пункта 6.6 настоящего Положения, приказом директора Учреждения может быть назначена иная дата заседания комиссии.

В своей работе комиссия руководствуется настоящим Положением, а также Положением о комиссии, утвержденным приказом директора Учреждения.

6.13. Решение комиссии является основанием для подготовки приказа директора Учреждения о премировании работников Учреждения.

Приказ о премировании работников Учреждения подписывается директором Учреждения не позднее 2-х дней со дня принятия соответствующего решения комиссией.

Стимулирующие выплаты (премий) работникам Учреждения подлежат выплате на основании приказа директора Учреждения о премировании в день, установленный для выплаты заработной платы за истекший месяц.

Стимулирующие выплаты (премии) работникам Учреждения, указанные в абзаце втором пункта 6.6 настоящего Положения, могут быть выплачены в иной день, указанный в приказе директора Учреждения.

6.14. При распределении стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения оценивается деятельность работников Учреждения по балльной системе по показателям, установленным в приложении № 1 к настоящему Положению.

Стоимость баллов определяется по следующей формуле:

F

S = \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, где

SUM баллов

S - стоимость баллов;

F - объем средств, составляющих стимулирующую часть ФОТ (ФОТст), экономию в соответствии с подпунктами «б» - «г» пункта 6.5 настоящего Положения в отчетном периоде, за вычетом средств, направляемых на стимулирующие выплаты (премии) работникам Учреждения, указанные в абзаце втором пункта 6.6 настоящего Положения;

SUM баллов - сумма итогового количества баллов, набранных всеми работниками Учреждения по показателям, установленным в приложении № 1 к настоящему Положению.

Размер стимулирующей выплаты (премии) каждого работника Учреждения определяется путем умножения итогового количества баллов, набранных данным работником Учреждения по показателям, установленным в приложении № 1 к настоящему Положению, на стоимость балла:

P = S x B, где

P - размер стимулирующей выплаты (премии) работника;

S - стоимость балла;

B - итоговое количество набранных работником баллов по показателям, установленным в приложении № 1 к настоящему Положению.

В случае, если итоговое количество набранных работником баллов составляет не целое число, производится округление до целого числа в большую сторону.

6.15. Размер стимулирующей выплаты (премии) снижается на 30% от количества баллов, набранных работником, при наличии дисциплинарного взыскания в месяце, по итогам которого производится премирование.

6.16. Стимулирующая выплата (премия) производится работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением на дату принятия комиссией решения о ее распределении.

6.17. На стимулирующие выплаты (премии) начисляется районный коэффициент.

7. Стимулирующие выплаты (премии) за счет бюджетных

средств централизованного фонда

7.1.Работникам Учреждения могут осуществляться стимулирующие выплаты (премии) за счет бюджетных средств централизованного фонда.

7.2. Централизованный фонд формируется в порядке, установленном постановлением № 2-пк.

7.3. Стимулирующие выплаты (премии) за счет средств централизованного фонда производятся ежеквартально в месяце, следующем за кварталом, по итогам которого производится премирование, а за IV квартал в декабре, с учетом показателей эффективности деятельности работников, установленных приказом директора департамента образования.

Критериальные оценки (количество баллов) показателей эффективности деятельности работников, доля бюджетных средств, направляемых на осуществление стимулирующих выплат (премий) за счет бюджетных средств централизованного фонда, устанавливаются приказами директора департамента образования.

Система оценки показателей результативности деятельности работников Учреждения в целях осуществления стимулирующих выплат (премий) за счет бюджетных средств централизованного фонда устанавливается постановлением
№ 2-пк.

7.4. Для осуществления стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения за счет бюджетных средств централизованного фонда, в срок до 1-го числа месяца, следующего за кварталом, по итогам которого производится премирование за счет бюджетных средств централизованного фонда, а за IV квартал в срок до 1-го декабря заместитель директора Учреждения составляет предложение об осуществлении стимулирующих выплат (премий) по установленной постановлением № 2-пк форме и представляет его на согласование и подписание директору Учреждения. В срок до 3-го числа месяца, следующего за кварталом, по итогам которого производится премирование, а за IV квартал в срок до 3-го декабря, предложение об осуществлении стимулирующих выплат (премий) направляется в адрес департамента образования.

 7.5. Выписка из протокола комиссии по распределению централизованного фонда является основанием для подготовки специалистом по кадрам Учреждения приказа директора Учреждения о премировании работников, представленных к премированию за счет бюджетных средств централизованного фонда.

Приказ о премировании не позднее 12 числа месяца, следующего за кварталом, по итогам которого производится премирование, доводится директором Учреждения до сведения работников, представленных к премированию за счет бюджетных средств централизованного фонда.

7.6. В случае применения регрессивной шкалы налоговой ставки по отчислениям по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, сложившаяся экономия в декабре текущего года направляется директором Учреждения на осуществление стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

8. Распределение ФОТ из средств,

поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения

8.1. Работники Учреждения, участвующие в оказании и (или) организации оказания платных образовательных и иных платных услуг (далее – услуги), имеют право на справедливое вознаграждение за счет средств, полученных Учреждением от данной деятельности.

8.2. ФОТ Учреждения из средств, поступающих от оказания услуг (ФОТпу), формируется на период оказания платных услуг.

ФОТпу формируется для оплаты труда директора Учреждения и работников Учреждения, задействованных в процессе осуществления данной деятельности.

 8.3. Доля ФОТпу в общем объеме средств, поступающих от оказания услуг составляет 62,05%.

8.4. ФОТпу обеспечивает:

а) заработную плату работникам, непосредственно оказывающим услуги (основному персоналу);

б) выплаты работникам, содействующим (участвующим) в оказании услуг (персоналу сопровождения);

в) стимулирующие выплаты директору Учреждения.

8.5. Заработная плата работника, непосредственно оказывающего услугу, предусматривает размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени и количества человек – потребителей услуги.

8.6. Для определения размера заработной платы работников, непосредственно оказывающих услугу (основного персонала), применяется условная единица «средняя стоимость человеко-часа».

8.7. Заработная плата работника, непосредственно оказывающего услугу, рассчитывается по следующей формуле:

*ЗП = СрСТч/ч х Киз х Кп х Кч, где*

ЗП – заработная плата работника, непосредственно оказывающего услугу;

СрСТч/ч – средняя стоимость человека-часа по должности, руб.;

Киз – повышающий коэффициент за индивидуальные занятия;

Кп – фактическое количество потребителей услуги, определяемое на основании табеля посещаемости данной услуги за текущий месяц;

Кч - количество часов оказанной услуги в текущем месяце.

Средняя стоимость человека-часа рассчитывается по каждой должности по следующей формуле:

*СрСТч/ч = \_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_ ЗПосн.п \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , где*

 *(Кз1 х Кп1 + Кз2 х Кп2 + КзN x КпN)*

СрСТч/ч – средняя стоимость человека-часа, руб.;

ЗПосн.п – затраты на оплату труда работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала) (по должности), руб.;

Кз1 – количество единиц услуги (занятий в месяц), час по услуге № 1;

Кз2 – количество единиц услуги (занятий в месяц), час по услуге № 1;

КзN – количество единиц услуги (занятий в месяц), час по услуге NN;

Кп1 – количество потребителей услуги, получающих услугу в группе (кружке, объединении) в течение месяца (наполняемость группы), чел. по услуге № 1;

Кп2 – количество потребителей услуги, получающих услугу в группе (кружке, объединении) в течение месяца (наполняемость группы), чел. по услуге № 2;

КпN – количество потребителей услуги, получающих услугу в группе (кружке, объединении) в течение месяца (наполняемость группы), чел. по услуге NN.

8.8. Затраты на оплату труда работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала) в месяц определяются по следующей формуле:



ЗПосн.п. - затраты на оплату труда работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала) в месяц, руб.;

СРзп - среднемесячная заработная плата в Тюменской области (без субъектов малого предпринимательства) на основании официальных статистических данных с приложением к калькуляционной таблице подтверждающих документов (распечатка с сайта, фотоизображение экрана), руб.;

НН 1,..., ННi - установленная норма часов работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала) на ставку в месяц в соответствии с законодательством;

Тусл1,..., Туслi - количество часов, затраченное на оказание услуги в месяц, установленное локальным нормативным актом Учреждения.

8.9. Работникам, непосредственно оказывающим услугу (основному персоналу), предусматриваются выплаты за индивидуальные занятия, рассчитываемые исходя из повышающего коэффициента к средней стоимости человека-часа по должности – 2.

8.10. Размеры заработной платы работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала) (средняя стоимость человеко-часа, выплаты за индивидуальные занятия), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, штатным расписанием в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Учреждения.

8.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в Тюменской области.

8.12. На заработную плату работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала), начисляется районный коэффициент.

8.13. Заработная плата работников, содействующих (участвующих) в оказании услуг (персонала сопровождения) за текущий месяц рассчитывается по следующей формуле:

*ЗП = Кпс х ∑Нач.зпосн.п., где*

ЗП – заработная плата работников, содействующих (участвующих) в оказании услуг (персонала сопровождения);

Кпс – коэффициент (процент), установленный пунктом 8.14 настоящего Положения для каждой должности работников, содействующих (участвующих) в оказании услуг (персонала сопровождения) относительно фактического фонда оплаты труда работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала) (без учета резерва отпусков и страховых взносов, начисляемых на фонд оплаты труда);

∑Нач.зпосн.п. – сумма фактически начисленной заработной платы работникам, непосредственно оказывающим услуги (основному персоналу), по всем услугам, руб.

8.14. Для определения заработной платы работников, содействующих (участвующих) в оказании услуг (персонала сопровождения) устанавливаются следующие коэффициенты (проценты) относительно фактического фонда оплаты труда работников, непосредственно оказывающих услуги (основного персонала):

|  |  |
| --- | --- |
| **Должность** | **Коэффициент, %** |
| Заместитель директора | 5%, но не более размера должностного оклада по занимаемой должности |
| Главный бухгалтер  | 4%, но не более размера должностного оклада по занимаемой должности |
| Бухгалтер | 4%, но не более размера должностного оклада по занимаемой должности |
| Секретарь учебной части | 1%, но не более размера должностного оклада по занимаемой должности |
|  |  |

8.15. Выплаты работникам, содействующим (участвующим) в оказании услуг (персоналу сопровождения), установленные пунктом 8.13 настоящего Положения, устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам), предусматривающих выполнение указанными работниками дополнительной работы, связанной с оказанием услуг.

8.16. Стимулирующие выплаты директору Учреждения от полученных Учреждением доходов от оказания услуг, устанавливаются в трудовом договоре с директором Учреждения по согласованию с департаментом образования в размере 5% от ежемесячного объема средств, полученных от оказания платных образовательных и иных платных услуг, направляемых на формирование фонда оплаты труда работников Учреждения, но не более размера должностного оклада по занимаемой должности.

9. Распределение ФОТ из средств субсидий на иные цели

9.1. ФОТ из средств субсидий на иные цели может направляться в объеме и на условиях предоставления субсидии на иные цели, утвержденных приказом директора департамента образования, по каждому виду субсидий, соглашением, заключаемым между департаментом образования и Учреждением (далее - соглашение о предоставлении субсидии на иные цели):

на выплату выходных пособий и компенсаций увольняемым (уволенным) работникам Учреждения при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников;

 на осуществление выплат стимулирующего характера (премирование) директора и работников Учреждения в соответствии с муниципальным правовым актом Администрации города Тюмени в связи с их участием в решении вопроса местного значения.

9.2. Выплаты выходных пособий и компенсаций увольняемым (уволенным) работникам Учреждения при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников осуществляются на основании приказа директора Учреждения.

9.3. Стимулирующие выплаты (премии) из средств субсидий на иные цели могут производится в абсолютном значении или в процентном соотношении к должностному окладу, в равном объеме для всех работников или отдельных категорий должностей или с учетом конкретных показателей эффективности и результативности труда работников, определяемых непосредственно комиссией по распределению стимулирующих выплат (премий), или в размере, установленном муниципальным правовым актом, департаментом образования, соглашением о предоставлении субсидии на иные цели.

9.4. Стимулирующие выплаты (премии) из средств субсидий на иные цели выплачиваются на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат (премий) по представлению директора Учреждения в соответствии с пунктами 6.11 – 6.13, 6.16, 6.17 настоящего Положения.

9.5. В целях распределения стимулирующих выплат (премий) из средств субсидий на иные цели, приказом директора Учреждения может быть назначена иная дата заседания комиссии.

Стимулирующие выплаты (премий) из средств субсидий на иные цели подлежат выплате на основании приказа директора Учреждения о премировании в день, установленный для выплаты заработной платы за истекший месяц или в иной день, указанный в приказе директора Учреждения.

9.6. Ежемесячные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства.

9.6.1. Ежемесячные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства являются обязательным условием возложения на них с их письменного согласия этого дополнительного вида деятельности.

Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники, на которых приказом образовательной организации возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися.

9.6.2. Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения выплачивается в размере 5000 рублей. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в 2-х и более классах, при условии осуществления не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника (12 рабочих дней и более подряд) по болезни или другим причинам.

9.6.3. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

-выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно в сроки, установленные в общеобразовательной организации для выплаты заработной платы, за фактически отработанное время;

-учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

-учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники, на которых приказом образовательной организации возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися.

Вознаграждение выплачивается с учетом районного коэффициента.

Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при расчете среднего заработка в соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями) для всех случаев его определения, в том числе:

- при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам;

- при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации).

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. В случае поручения работнику по его заявлению или с его согласия выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы (совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в соответствии со ст. ст. 60.2, 151 Трудового кодекса РФ, в котором определяется вид и объем дополнительной работы, срок, на который она устанавливается, а также размер доплаты за ее выполнение.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

10.2. Выполнение педагогическим работником работы сверх установленной трудовым договором нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы может осуществляться по письменному заявлению педагогического работника или с его письменного согласия на основании приказа директора Учреждения.

Оплата труда за выполнение работы сверх установленной трудовым договором нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы осуществляется исходя из установленного трудовым договором размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему дополнительной педагогической работы.

10.3. Педагогическим работникам Учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются нормативным правовым актом Тюменской области за счет бюджетных ассигнований бюджета Тюменской области, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

11. Порядок выплаты заработной платы

11.1. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается два раза в месяц: 05-го и 20-го числа за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени:

20-го числа - за период работы с 1 по 15 число текущего месяца;

05-го числа – за период работы с 16 по последний день истекшего месяца.

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

11.2. При выплате заработной платы бухгалтерия Учреждения в письменной форме извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом директора Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

11.3. Заработная плата работникам начисляется и выплачивается в рублях.

11.4. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом.

11.5. Выплата заработной платы осуществляется путем перевода денежных средств на лицевой счет работника, открытый в кредитной организации, указанной в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, в порядке, установленном статьей 136 Трудового кодекса РФ.

12. Заключительные положения

12.1. Контроль за начислением и выплатой заработной платы работникам осуществляет директор Учреждения.

12.2. Персональную ответственность за правильное, своевременное начисление и выплату заработной платы работникам несет главный бухгалтер Учреждения.

12.3. Ведение табеля учета использования рабочего времени возлагается:

на заместителя директора по УВР - в отношении педагогических работников;

на заведующего хозяйством – в отношении остальных работников.

12.4. Вопросы оплаты и стимулирования труда работников Учреждения, не нашедшие отражения в настоящем Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Тюменской области, муниципальными нормативными правовыми актами города Тюмени, коллективным договором и иными локальными нормативными актами Учреждения.

12.5. В случае принятия нормативных правовых актов по вопросам оплаты и стимулирования труда работников муниципальных образовательных учреждений, содержащих иные нормы по сравнению с настоящим Положением, в части возникающего противоречия применяются указанные нормативные правовые акты, а Положение подлежит приведению в соответствие с ними в кратчайшие сроки.