**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЗАРИНСКА**

**АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

 27.09.2013 № 892 г. Заринск

Об утверждении Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования

В целях приведения новой системы оплаты труда в общеобразовательных учреждениях в соответствие с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также в связи с реализацией указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Утвердить прилагаемые Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования (далее – «Методические рекомендации»).

2. Руководителям муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений в срок до 29 сентября 2013 года привести локальные нормативные акты, регулирующие новую систему оплаты труда работников учреждений в соответствие с Методическими рекомендациями, утвержденными настоящим постановлением.

3. Признать утратившими силу следующие постановления администрации города Заринска Алтайского края:

от 12.08.2009 № 481 «О внесении изменений в Приложение № 1 к постановлению главы администрации города от 27.10.2008 № 814 «О переходе на новую систему оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительного образования»;

от 29.12.2009 №878 «О внесении изменений в Приложение № 1 к постановлению главы администрации города от 27.10.2008 № 814 «О переходе на новую систему оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительного образования»;

от 27.08.2010 № 530 «О внесении изменений в Приложение № 1 к постановлению главы администрации города от 27.10.2008 № 814 «О переходе на новую систему оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительного образования»;

от 23.12.2010 № 841 «О внесении изменений в Приложение № 1 к постановлению главы администрации города от 27.10.2008 № 814 «О переходе на новую систему оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительного образования»;

от 05.07.2011 № 510 «О внесении изменений в Приложение № 1 к постановлению главы администрации города от 27.10.2008 № 814 «О переходе на новую систему оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительного образования»;

от 30.08.2011 №754 «О внесении изменений в Приложение № 1 к постановлению главы администрации города от 27.10.2008 № 814 «О переходе на новую систему оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительного образования»;

от 10.12.2012 № 1033 «О внесении изменений в постановление администрации города от 27.10.2008 № 814 «О переходе на новую систему оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования»;

Приложение № 1 к постановлению администрации города Заринска от 27.10.2008 № 814 «О переходе на новую систему оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования».

4.Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2013 года.

5.Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заведующего отделом по образованию администрации города Заринска Исакову Л.В.

Глава администрации города И.И. Терёшкин

 Утверждены

 постановлением администрации

 города Заринска

 27.09.2013 № 892

Методические рекомендации

 по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования

1. Общие положения

1.1. Настоящие Методические рекомендации (далее – «Методические рекомендации») определяют порядок формирования системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования (далее – «общеобразовательные учреждения»).

1.2. Система оплаты труда работников общеобразовательных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с частью 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1. 2. Формирование фонда оплаты труда

общеобразовательного учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам начального общего образования, образовательным программам основного общего образования, образовательным программам среднего общего образования, утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данного общеобразовательного учреждения, утвержденных нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования

руководителей общеобразовательных учреждений

 3.1. Отдел по образованию администрации города Заринска формирует централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений. Размер централизуемой доли фонда оплаты труда - 1 % от фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений.

 3.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется с учетом целевых показателей эффективности деятельности общеобразовательных учреждений и показателей эффективности деятельности руководителей, в соответствии с приказом отдела по образованию от 12.07.2013 № 289 « Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений».

Указанные показатели включаются в трудовые договоры (эффективный контракт) с руководителями общеобразовательных учреждений.

При установлении показателей эффективности и критериев оценки профессиональной деятельности руководителей используются:

 постановление Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников»;

приложение 12 к приказу Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 05.07.2013 № 3150 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности руководителей краевых государственных бюджетных (казенных) образовательных учреждений;

письмо Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 31.05.2013 № 02-06/061/358;

письмо Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 29.08.2013 № 02-06/061/550.

При этом включаются показатели, оценивающие работу с обучающимися из социально неблагополучных семей, осуществляемую в соответствии с пунктом 2 «в» Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».

Для руководителей устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;

премии по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет централизованного фонда стимулирования руководителей. Размеры, условия и порядок выплат определяется в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений (Приложение №1 к Методическим рекомендациям).

 В состав комиссии по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений включается представитель городской территориальной профсоюзной организации работников народного образования.

4. Распределение фонда оплаты труда

общеобразовательного учреждения

 4.1. При распределении фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения отдельно выделяются части, направляемые:

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

 на оплату труда работников, реализующих программы дошкольного образования.

 4.2. Фонд оплаты труда общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения.

 4.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату:

руководящих работников (руководитель общеобразовательного учреждения, заместители руководителя и др.);

педагогических работников (учителя, социальные педагоги, учителя-логопеды, педагоги-психологи, воспитатели, старшие вожатые, педагоги дополнительного образования и др.), осуществляющих образовательную деятельность и выполняющих обязанности по обучению, воспитанию (далее – «педагогические работники»);

учебно-вспомогательного персонала (вожатые, секретари учебной части, лаборанты и др.);

младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники и др.).

4.4. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно, с учетом объема средств, утвержденного учредителем на выполнение муниципального задания.

Рекомендуемое оптимальное соотношение доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогических работников (включая учителей), и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников общеобразовательного учреждения, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования, - 70 % к 30 %.

5. Структура базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из общей и специальной частей.

5.2. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости и фонда оплаты неаудиторной занятости.

5.3. Аудиторная занятость педагогических работников – это проведение занятий в соответствии с учебным планом и планом внеурочной деятельности в рамках федеральных государственных образовательных стандартов.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает:

иную работу с обучающимися (индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, консультации и дополнительные занятия с обучающимися; работа с одаренными детьми: подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам и др.; руководство кружком по предмету; работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися; работа с детьми, требующими особого внимания; иная внешкольная работа с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями педагогического работника);

работу по подготовке к обеспечению учебного процесса (подготовка к урокам и другим видам учебных занятий); проверку письменных работ; заведование учебным кабинетом; методическую, подготовительную, организационную, диагностическую работу, работу по ведению мониторинга, изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

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

осуществление функций классного руководителя в соответствии с положением о классном руководителе общеобразовательного учреждения;

работу по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляемую в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 № 37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения образования детей-инвалидов в общеобразовательных учреждениях Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования».

Перечень видов неаудиторной занятости педагогических работников, соотношение и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяются общеобразовательным учреждением самостоятельно, исходя из специфики его образовательной программы.

5.4. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя выплаты:

за наличие квалификационной категории;

за наличие почетного звания, отраслевых наград;

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

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

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.

С целью поддержки педагогических работников, привлечения молодых специалистов в общеобразовательные учреждения рекомендуется выплачивать:

для работающих с детьми из социально неблагополучных семей, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» (пункт 2 «в»), ежемесячную доплату к должностному окладу (ставке заработной платы). Размер доплаты определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно;

для выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу, выплачивается первые 3 года ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы). Поощрительную надбавку рекомендуется устанавливать в следующих размерах: первый год – 30 % к должностному окладу; второй год – 20 % к должностному окладу; третий год – 10 % к должностному окладу;

для педагогических работников, выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, окончивших профессиональное образование с отличием, впервые поступивших на работу в общеобразовательное учреждение, в течение первых трех лет может устанавливаться повышающий коэффициент за счет средств специальной части фонда оплаты труда. Размер данного коэффициента устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

5.5. Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением, на основании представления руководителя общеобразовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

6. Определение стоимости образовательной услуги

в общеобразовательном учреждении

6.1. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогических работников за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым общеобра-зовательным учреждением самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённого на оплату аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

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

 ФОТаз х 34

Стп = --------------------------------------------------------------------------------,

 (а1 х в1 + а2 х в2 + а3 х в3 + ... + а10 х в10 + а11 х в11) х 52

где:

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

34 – количество недель в учебном году;

52 – количество недель в календарном году;

ФОТаз – часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

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.

6.3. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные действующим федеральным базисным учебным планом и примерными учебными планами для общеобразовательных учреждений, а также Санитарно-эпидемио-логическими требованиями к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях, санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

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

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом увеличения часов при делении классов на группы для изучения отдельных предметов.

 7. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

7.1. Оклад педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

Оу = (Стп х У х Чаз х Г х А х Псз х К х (1 +  Кс) + Днз) + Мл, где:

Оу – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

У – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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, с учетом численности обучающихся в подгруппе;

А – повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога, результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогического работника занимаемой должности;

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 общеобразовательного учреждения;

Кс – коэффициенты специфики работы;

Днз – доплата за неаудиторную занятость;

Мл – средства в размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачиваемые не зависимо от объема педагогической нагрузки (устанавливается в однократном размере).

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

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

Чаз = (Нг : Н х 52) : 12, где

Нг – объем годовой нагрузки в часах;

Н – количество недель в учебном году в соответствии с учебным планом общеобразовательного учреждения;

52 – количество недель в календарном году;

12 – количество месяцев в календарном году.

7.3. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога, результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогического работника занимаемым должностям (А) составляет:

для имеющих вторую категорию (до истечения срока действия результатов аттестации) - 1,05;

 для подтвердивших соответствие занимаемой должности - до 1,05 (устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно по результатам аттестации);

для имеющих первую категорию - 1,2;

для имеющих высшую категорию - 1,3 .

7.4. Повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю общеобразовательного 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 отраслевым наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» может устанавливаться повышающий коэффициент в размере до 1,05 за счет средств специальной части фонда оплаты труда.

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

 7.6. Повышающий коэффициент (Г) при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, устанавливается образовательным учреждением расчетно с учетом количества обучающихся в группе.

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

включение учебного предмета в государственную (итоговую) аттестацию выпускников, в том числе в форме ЕГЭ;

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.

7.8. Коэффициенты специфики работы (Кс) устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с Приложением № 2 к Методическим рекомендациям.

7.9. Размер доплаты за неаудиторную занятость (Днз) определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты неаудиторной занятости.

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) 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 общеобразовательным учреждением самостоятельно.

7.10. Образовательное учреждение самостоятельно устанавливает порядок расчета оклада педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому.

Оклад педагогических работников, осуществляющих обучение детей

на дому может определяться:

в соответствии с количеством детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому;

в соответствии со средней наполняемостью в школе и др.

 7.11. К окладу, определенному в соответствии с пунктами 7.1.-7.10.

Методических рекомендаций, устанавливаются выплаты компенсационного характера: за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, при условии отсутствия аттестации рабочих мест по условиям труда, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

7.12. При изменении численности обучающихся в течение учебного года размер оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, пересчитывается в соответствии с численностью обучающихся в классе. Периодичность перерасчета размера оклада указанных работников, связанного с изменением численности обучающихся устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

общеобразовательного учреждения

 8.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенного стимулирующего фонда.

8.1.1. Для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность и выполняющих обязанности по обучению, воспитанию устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за непрерывный стаж работы;

ежемесячная надбавка за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;

выплаты за высокие результаты и качество деятельности, связанные с инновационной деятельностью;

премии по итогам работы.

Выплаты педагогическим работникам за непрерывный стаж работы в образовательных учреждениях на педагогических должностях устанавливаются:

 педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс - к оплате за аудиторную занятость;

 иным педагогическим работникам - к окладам.

Данные выплаты рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

от 5 лет до 10 лет – 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

Размер ежемесячной надбавки за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность 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 эффективности и качества профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом директора общеобразовательного учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников для определения размеров стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в соответствии с приказом отдела по образованию администрации города Заринска от 25.09.2013 № 339 «Об утверждении Примерного положения об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников учреждений образования».

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно.

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

ежемесячная надбавка за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;

премии по итогам работы.

Размер ежемесячной надбавки за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом директора учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

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

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

ежемесячная надбавка за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление услуг;

премии по итогам работы;

иные поощрительные выплаты.

Размер ежемесячной надбавки за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление услуг специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения, утвержденным приказом директора указанного учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

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

8.2. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательного учреждения, на основании представления руководителя общеобразовательного учреждения с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

 Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

8.3. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников для определения размеров стимулирующих выплат устанавливаются локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения, коллективными договорами, соглашениями.

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

9. Расчет заработной платы

руководителей общеобразовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров

9.1. Заработная плата руководителей общеобразовательных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Др = (ЗПпср х Кр х А х Псз) + Мл, где:

Др – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПпср – средняя заработная плата педагогических работников данного

учреждения, осуществляющих учебный процесс;

Кр – коэффициент кратности, установленный органом местного самоуправления в соответствии с объемными показателями;

А – повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности устанавливается к должностному окладу руководителя в следующих размерах:

для руководителей, имеющих первую квалификационную категорию - 1,1 (до истечения срока действия);

 для руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию - 1,15 (до истечения срока действия);

 для руководителей, подтвердивших соответствие занимаемой должности - до 1,15. Размер устанавливается учредителем по результатам аттестации;

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

Мл – средства в однократном размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачиваемые не зависимо от объема нагрузки.

9.3. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения производится в соответствии с Порядком исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения (Приложение № 3 к Методическим рекомендациям).

9.4. Объемные показатели деятельности общеобразовательных организаций устанавливаются в соответствии с положением о порядке отнесения муниципальных общеобразовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, утвержденным органом местного самоуправления.

Размеры коэффициентов по группам оплаты труда общеобразовательного учреждения устанавливается в зависимости от количества набранных баллов по объемным показателям в следующих размерах:

1 группа – 1,8;

2 группа – 1,6;

3 группа – 1,4;

4 группа – 1,2.

9.5. Должностные оклады заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений без учета выплат руководителю общеобразовательного учреждения за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды.

В должностные оклады заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года.

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 общеобразовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей общеобразовательных учреждений.

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

9.6. 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 педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

9.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, главных бухгалтеров осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений.

9.8. В трудовом договоре с руководителем общеобразовательного учреждения могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

10. Заключительные положения

10.1. Оплата труда педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, иных педагогических работников, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала до утверждения базовых 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, установленном локальными нормативными актами общеобразовательных учреждений и (или) коллективными договорами.

10.2. В случае недостаточности 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.

10.3. В случае образования экономии фонда оплаты труда в общеобразовательном учреждении, при условии выполнения муниципального задания, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда (за исключением экономии инновационного фонда).

10.4. В случае образования экономии фонда оплаты труда в общеобразовательном учреждении, сложившейся за счет средств инновационного фонда, сэкономленные средства направляются на выплаты педагогическим работникам, которым были установлены указанные выплаты.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

|  |  |
| --- | --- |
|  | к Методическим рекомендациям по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образованияядокорядок Исчис |

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений

1.Общие положения

 1.1.Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - руководители учреждений) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

 1.2.Система стимулирующих выплат руководителям учреждений включает:

-ежемесячные надбавки за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качество предоставления образовательных услуг;

- премии по итогам работы.

 1.3.Стимулирование руководителей учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования (далее - централизованный фонд), сформированного отделом по образованию администрации города Заринска Алтайского края (далее – отдел по образованию) в объеме 1 % от фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительного образования.

2.Условия и порядок стимулирования

 2.1.Ежемесячная надбавка за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качество предоставления образовательных услуг устанавливается один раз в год по итогам прошедшего учебного года в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, утвержденным приказом отдела по образованию, и выплачивается в сроки выплаты заработной платы.

Отдел по образованию доводит до сведения руководителей учреждений Положение об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений.

 2.2.Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности руководителей учредителем муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений создаётся экспертная комиссия (далее – комиссия), в состав которой входят специалисты отдела по образованию, представители профсоюза работников образования, родительской общественности.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые разъяснения.

 2.3.По итогам оценки эффективности деятельности руководителей учреждений, данной комиссией, председатель комиссии ежегодно в срок до 30 октября текущего года вносит на рассмотрение муниципального общественного Совета по развитию образования в городе Заринске предложения по распределению централизованного фонда.

 2.4.Размер ежемесячной надбавки за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качество предоставления образовательных услуг определяется исходя из суммы набранных руководителем учреждения баллов и цены одного балла.

Цена одного балла устанавливается по следующему принципу:

общая величина централизованного фонда (в рублях) из расчета на месяц делится на максимально возможное количество баллов, которое может быть набрано всеми руководителями учреждений.

 2.5.На основании протокола комиссии, согласованного с муниципальным общественным Советом по развитию образования в городе Заринске, издаётся приказ отдела по образованию об установлении руководителям учреждений ежемесячных надбавок за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качество предоставления образовательных услуг.

 2.6.Премии по итогам работы выплачиваются два раза в год: первый период – январь- июнь (итоги работы за I полугодие), второй период – июль–декабрь (итоги работы за II полугодие) в соответствии с Положением о премировании руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, утвержденным приказом отдела по образованию.

 Обязательным условием выплаты руководителям учреждений премий по итогам работы является наличие экономии средств централизованного фонда.

 2.7.Вопрос о выплате руководителям учреждений премий по итогам работы рассматривается комиссией по премированию, в состав которой входят специалисты отдела по образованию, представители профсоюза работников образования, родительской общественности.

 Руководителям учреждений, имеющим дисциплинарное взыскание, не выплачивается премия по итогам работы.

 2.8.На основании протокола комиссии по премированию издаётся приказ отдела по образованию о выплате руководителям учреждений премий по итогам работы.

 2.9. Экономия средств централизованного фонда, сложившаяся за календарный год по всем стимулирующим выплатам, подлежит перераспределению. Направления перераспределения определяются комиссией по премированию по согласованию с муниципальным общественным Советом по развитию образования в городе Заринске.

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ № 2к Методическим рекомендациям по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования |

КОЭФФИЦИЕНТЫ

специфики работы, применяемые при расчете окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели специфики работы | Коэффициенты специфики работы (Кс) |
| 1. | Работа педагогических работников в лицеях | 0,15 |
| 2. | Индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 0,2 |

 Приложение № 3

 к Методическим рекомендациям по

 формированию системы оплаты труда

 работников общеобразовательных

 организаций, реализующих

 образовательные программы

 дошкольного образования,

 образовательные программы начального

 общего образования, образовательные

 программы основного общего

 образования, образовательные программы

 среднего общего образования

 формирования системы

Порядок

исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

города Заринска

1.Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения (далее – «Порядок») определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения при введении новой системы оплаты труда (далее – «учреждение»).

2.При расчете размера должностного оклада руководителя учреждения учитывается средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, составляющих основной персонал учреждения (далее – «учителя»). Заработная плата, выплаченная другим работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала за ведение часов по предмету, не учитывается.

3.При расчете средней заработной платы учителей 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.

4.Средняя заработная плата учителей определяется путем деления суммы начисленной заработной платы (за исключением выплат компенсационного характера) за отработанное время в течение 12 календарных месяцев, предшествующих периоду установления должностного оклада руководителю, на сумму среднемесячной численности учителей учреждения за эти же месяцы.

5.При определении среднемесячной численности учителей учитывается среднемесячная численность учителей, работающих в учреждении на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность учителей, работающих в учреждении на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность учителей, являющихся внешними совместителями.

6.Среднемесячная численность учителей учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности учителей учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность учителей учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности учителей учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности учителей учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются учителя учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

В численности учителей учреждения не учитываются учителя, фактически не работающие, в том числе, когда за ними в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), включая время ежегодного оплачиваемого отпуска и период временной нетрудоспособности.

Учитель, работающий в учреждении на одной, более одной ставке, учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6.Учителя, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности учителей учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории учителей производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими учителями, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы:

20 часов - на 3,33 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов - на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых учителей за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7.Среднемесячная численность учителей учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 6 Порядка).

8.В среднемесячной численности учителей учреждения не учитывается численность педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования, привлекаемых в учреждение для организации профильного обучения на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.