Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Начальная общеобразовательная школа п.Сажное
Яковлевского городского округа»

Принято на заседании педагогического
совета МБОУ «НОШ» п.Сажное»
Протокол №_5_ 19.11.2019г

Утверждено
Директор школы
_____О.В. Иванова
Приказ №76_
«_19_»___11__2019г

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА в МБОУ «НОШ п.Сажное»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано для введения новой системы оплаты труда на основании статьи 29, 41 Федерального закона «Об образовании в российской федерации», части 2 статьи 26.14 Федерального закона от 6 октября 1999 г. N 184-фз "Об общих принципах Учреждения законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", статьи 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-фз "Об общих принципах Учреждения местного самоуправления в Российской Федерации", Постановления Правительства Белгородской области от 30 августа 2019 года № 421 «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования».

1.2.Новая система оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных организаций устанавливается в муниципальном общеобразовательном учреждении - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.3.Настоящее положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования работников гимназии, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее - общеобразовательные учреждения), и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ (в том числе в отношении учебно-вспомогательного и административного персонала).

1.4.Настоящее Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда работников МБОУ «НОШ» п.Сажное» (далее – Учреждение) на основе методики формирования и установления ФОТ в МБОУ «НОШ» п.Сажное» с учетом особенностей сельской школы с контингентом до 200 человек.

1.5.Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.6. Ответственность за организацию процесса оплаты труда работников несет директор Учреждения.

1.7. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда в Учреждения

являются:
– соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации работников).
– отсутствие дискриминации по полу, возрасту, национальности и другим признакам при оплате труда;
– стимулирование работников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;
– равенство работников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности, повышения производительности труда и качества выполняемой работы.

1.8. Настоящее Положение согласовывается с Управляющим советом и утверждается приказом директора Учреждения. Ознакомление работников с настоящим Положением производится в обязательном порядке с личной подписью в листе ознакомления, в том числе до подписания трудового договора при приеме на работу.

1.9. Настоящее Положение определяет методику формирования и установления ФОТ в МБОУ «НОШ» п.Сажное» с учетом особенностей сельской школы с наполнением контингентом до 200 человек.

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными трудовыми затратами и результатами их труда.

Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:
– должностные оклады;
– доплаты и надбавки за особые условия труда (в том числе за условия труда, отклоняющиеся от нормальных);
– выплаты компенсационного характера;
– выплаты стимулирующего характера;
– доплаты, которые установлены по инициативе Учреждения.

2.2. В Учреждения устанавливается система оплаты труда на основе должностных окладов. Размер заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется с применением документов учета рабочего времени (табелей).

2.3. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.4. Заработная плата работников Учреждения состоит из:
– должностного оклада;
– доплат и надбавок за особые условия труда (в том числе за условия труда, отклоняющиеся от нормальных);
– стимулирующих выплат, устанавливаемых сверх должностного оклада в соответствии с Положением о стимулировании работников.

2.5. Должностные оклады работников определяются в соответствии со штатным расписанием Учреждения.

2.6. Заработная плата работника не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ).

3. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.1. Порядок утвержден в соответствии с Трудовым кодексом и п. 6 коллективного договора между работодателем и профсоюзной организацией. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем два раза в месяц - 15-го и 30-го числа каждого

месяца в безналичной форме путем ее перечисления на указанный работником банковский счет или банковский счет, открытый для работника Работодателем.
При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем у работника (в соответствии с установленным ему графиком работы) заработная плата выплачивается ему до указанного выходного дня.

3.2. Выплата заработной платы в Учреждении производится в рублях.

3.3. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме (посредством выдачи разработанного и утвержденного в Учреждении расчетного листка) извещать каждого 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 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 является Приложением № 1 к настоящему Положению.

3.4. При прекращении действия трудового договора работника окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, указанный в приказе об увольнении.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3.5. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за 3 (три) календарных дня до его начала. Если дата выплаты отпускных совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата отпускных работнику производится в предшествующий рабочий день.

3.6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50% заработной платы, причитающейся работнику.

3.7. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

3.8. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится перечислением на банковский счет работника из средств ФМС на основании представления надлежаще оформленного электронного листка временной нетрудоспособности и заявления работника с личной подписью и подписью и печатью работодателя в централизованную бухгалтерию.

4. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной Учреждения

4.1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной Учреждения осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной Учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 г. № 160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемым настоящим

постановлением.

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) общеобразовательной Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ = N х К х Д х У,

где:

N - норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

К - поправочный коэффициент для данной общеобразовательной Учреждения, устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства области;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного общеобразовательного стандарта, определяемая общеобразовательным Учреждением самостоятельно;

У - количество учащихся в общеобразовательной Учреждения.

5. Формирование и распределения фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций

5.1. Орган местного самоуправления (учредитель общеобразовательной Учреждения) формирует фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций в разрезе каждой общеобразовательной Учреждения в пределах нормативного фонда по следующей формуле:

ФОТстр = ФОТ х Др, где:

ФОТстр - фонд стимулирования руководителей общеобразовательной Учреждения;

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательной Учреждения;

Др - стимулирующая доля ФОТ руководителя общеобразовательной Учреждения - до 5 %.

Рекомендуемый размер доли - до 5 процентов от ФОТ муниципальных общеобразовательных организаций (размер устанавливается органом местного самоуправления).

5.2.Распределение фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций осуществляется органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образованием (далее – Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя) при органе местного самоуправления (учредителе общеобразовательной Учреждения), в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Стимулирующие выплаты руководителям делятся на две группы:

- стимулирующие выплаты за эффективность по результатам труда (Приложение № 1);

- стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград:

- за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» -в размере 3000 рублей;

- за наличие ученой степени в размере 3000 рублей;

- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» в размере 500 рублей.

В случае если руководитель одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат.

5.3. Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности в пределах фонда стимулирования.

5.4. Состав Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей и его полномочия формируются и утверждаются нормативно-правовым актом органов местного самоуправления.

В состав Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей могут входить консультанты по вопросам образования, представители ассоциации попечителей, представители средств массовой информации, территориальной профсоюзной Учреждения работников народного образования; профессиональных объединений работодателей, родителей и других общественных организаций.

Руководители органов управления образованием представляют в Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителей аналитическую информацию о показателях деятельности общеобразовательных организаций, являющихся основанием для стимулирования руководителей общеобразовательных организаций.

Руководители общеобразовательных организаций имеют право присутствовать на заседании Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей и давать необходимые пояснения.

Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителей принимает решение о стимулировании руководителей в установленном порядке открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее двух третей присутствующих членов. Решение Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей оформляется протоколом.

На основании данного протокола орган управления образованием издает приказ о стимулировании руководителя общеобразовательной Учреждения.

В случае, если руководитель имеет педагогическую нагрузку в часах и имеет результативность деятельности, то ему назначается еще стимулирующая выплата по должности «учитель» на основе указанного перечня критериев (как и заместитель руководителя)

6. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательной Учреждения

6.1. Общеобразовательная Учреждение самостоятельно распределяет Фонд оплаты труда общеобразовательной Учреждения, который состоит из базовой (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

ФОТоу = ФОТб + ФОТст

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст = ФОТоу х ш, где

ш - стимулирующая доля ФОТоу.

Рекомендуемый диапазон ш - до 30 процентов. Оптимальное значение 30%

Значение ш определяется общеобразовательной Учреждением самостоятельно.

6.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников (учителей и других педагогических работников), административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной Учреждения и складывается из:

ФОТб = ФОТбауп + ФОТбпп + ФОТбувп + ФОТбоп, где:

ФОТбауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТбпп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТбувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТбоп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

6.3. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде определяется по формуле:

ФОТбпп = ФОТб х пп, где

пп - доля ФОТ педагогического персонала, в базовой части ФОТ.

Рекомендуемое оптимальное значение пп - до 70 процентов. Значение пп определяется самостоятельно общеобразовательной Учреждением.

ФОТб пп =ФОТ буч. + ФОТбппп где,

-ФОТбуч -фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс,

- ФОТбппп -фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

7. Определение фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей), общеобразовательной Учреждения

7.1. Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), включает в себя гарантированную базовую и стимулирующую часть.

ФОТ уч = ФОТбуч. + ФОТстуч., где

ФОТстуч -стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)

ФОТстуч. = ФОТуч*ст,

где

ст - доля стимулирующей части ФОТстуч, которая составляет до 30 %. Рекомендуемое оптимальное значение ст - 30 %. Значение устанавливается общеобразовательной Учреждения самостоятельно.

7.2. ФОТбуч - состоит из общей и специальной части.

ФОТо = ФОТаз + ФОТнз + ФОТвнуз,

(ФОТо), состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз).

7.2.1.(ФОТаз), аудиторная часть включает в себя:

- должностной базовый оклад (на основе установленной категории) и не зависит от количества учеников в классе, а также гарантированных повышающих коэффициентов (К):

- за сложность предмета;

- за превышение нормативной наполняемости класса;

-за работу в общеобразовательной Учреждения, расположенной в сельской местности;

-за работу в коррекционных классах;

-за проведение предметов на углубленном и профильном уровне во всех классах;

-за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

-за работу в общеобразовательной Учреждения, обеспечивающей обучающихся занятостью;

- за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах, по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации ЦПМПК или ТПМПК (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно), с учетом фактической педагогической нагрузки;

- педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

7.2.2 ФОТ (нз) -включает в себя фонд оплаты труда за виды неаудиторной занятости, согласно утвержденной методики.

Рекомендуемое значение ФОТнз - до 15 процентов.

Соотношение и порядок распределения ФОТнз определяется общеобразовательной Учреждением самостоятельно исходя из специфики ее образовательной программы.

7.2.3.ФОТ(внуз)-фонд оплаты за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех 1-х - 9 - х классов муниципальных общеобразовательных организаций и в порядке апробации для 10-х классов, 11-х классов, готовых участвовать в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования с 1 сентября 2019 года.

7.2.4.Специальная часть включает в себя:

-специальные гарантированные доплаты и надбавки согласно приложению № 3 (прилагается);

-гарантированные доплаты за выполнение функций наставничества и функций методиста согласно приложению № 6 (прилагается).

7.3. ФОТстуч - Стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей включает в себя:

- гарантированные выплаты (за отраслевые награды), за ученую степень ;

- поощрительные выплаты (KPI) на основе показателей эффективности согласно приложению № 2 (прилагается);

7.4. Учебный план разрабатывается общеобразовательной Учреждением самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными

правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования и регионального компонента, установленного законом Белгородской области.

Рекомендуется определять максимальный объем недельной учебной нагрузки для совмещенных начальных классов 30 часов при объединении двух классов и 35 часов при объединении трех и четырех классов в один класс-комплект.

8. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)

8.1. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), зависит от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории, установленного в соответствии с приложением 4 к данной Методике, повышающих коэффициентов К1, К2, К3, К4, К5, К6, К7, К8, К9, К10 и рассчитывается по формуле:

Обаз. = Оу х (1 + (К1 + К2 + К3 + К4 + К5 + К6 + К7+К8+К9+К10);

где:

Обаз. – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя);

Оу - базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением 4 к данной Методике;

К1 - за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на 25 человек в общеобразовательной Учреждения, расположенной в городской местности и поселках городского типа; количество человек в классе общеобразовательной Учреждения, расположенной в сельской местности, установлено Приложением №9 к настоящей Методике):

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$К1 = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{\text{25 человек или в соответствии с Приложением № 9}} - 1$$

К2 – 0,25 за работу в общеобразовательной Учреждения, расположенной в сельской местности;

К3 - за сложность предмета, учитывающие дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; техника безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования; включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета:

- 0,2 – 1-4 классы начальной школы, включая часы по отдельным предметам, переданным учителям-предметникам;

- 0,15 – русский язык, литература, родной язык, родная литература, иностранный язык, математика;

- 0,10- история, обществознание, естествознание, география, биология, информатика, физика, химия, православная культура, ОРКСЭ, физическая культура;

- 0,05 – право, экономика, технология, астрономия, труд;

Для предметов: музыка, ОБЖ, изобразительное искусство, МХК, черчение - коэффициент К3 = 0;

К4 – 0,20 за работу в коррекционных классах;

К5 – 0,10 за реализацию в общеобразовательной Учреждения основной образовательной программы общего образования в соответствии с требованиями образовательного стандарта во всех 1-х - 9-х классах, 10-х – 11- х классах, участвующих в апробации;

К6 – 0,20 за проведение предметов на углубленном уровне во всех классах и профильном уровне (10-11 классы),

К7 – до 0,12 за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

К9 – 0,20 – за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах, по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации ЦПМПК или ТПМПК (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно), с учетом фактической педагогической нагрузки;

К10 – 0,40– педагогическим работникам (учителям), владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

8.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

ЗПуч. = Обаз./18 х Фч+ Днз + Двнуз + Дсп+Дст;

где

Обаз. – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, установленный в соответствии с пунктом 5.1 настоящей Методики;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Фч – фактическое количество часов в разрезе каждого класса в соответствии с учебным планом;

Днз - доплата за неаудиторную занятость педагогических работников (учителей) - до 4-х часов максимум, в том числе за осуществление функций классного руководителя - 2 часа. Доплата за неаудиторную занятость (Днз) производится за следующие виды деятельности: дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими школьниками, дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, Учреждение внеклассных мероприятий по предмету и плану школы, осуществление функций классного руководителя по Учреждения и проведению классных часов и родительских собраний, оформление личных дел учащихся и классного журнала, участие в педагогических советах, методических совещаниях, семинарах, руководство методическим объединением, творческой группой и др. Руководитель общеобразовательной Учреждения определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с отстающими или одаренными обучающимися, организационно-педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от потребностей общеобразовательной Учреждения и в рамках установленного фонда, что находит отражение в приказе по общеобразовательной Учреждения, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя.

Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада учителя, установленного в соответствии с Приложением № 4 к настоящей Методике, с учетом надбавки 25% за работу в общеобразовательной Учреждения, расположенной в сельской местности, рассчитывается по формуле:

Днз = Оу / 18 х Чнз ;

где:

Днз - дополнительная оплата за виды неаудиторной занятости;

Оу - базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением № 4 к настоящей Методике;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Чнз - количество часов в неделю за виды неаудиторной занятости (максимально 4 часа в неделю, в том числе 2 часа за осуществление функций классного руководителя).

Двнуз - оплата за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех 1 х - 9-х классов, в порядке апробации для 10-х - 11-х классов, готовых участвовать в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования с 1 сентября 2019 года, рассчитывается по формуле:

Двнуз = Оу*2,0 / 18 х Чвн;

где:

Двнуз - дополнительная оплата за виды внеурочной деятельности;

Оу - базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с Приложением № 4 к настоящей Методике;

2,00 - коэффициент к базовому должностному окладу педагогических работников общеобразовательных организаций - базовых школ Российской Академии наук;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Чвнуз - количество часов работы в неделю по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС из расчета до 10 недельных часов на класс, рекомендуемый минимум:

- в 1-х классах до 2 часов в неделю;

- во 2-х - 4-х классах до 7 часов в неделю, из них на самоподготовку (выполнение письменных домашних заданий) до 5 часов в неделю;

- в 5- х – 9-х классах до 9 часов в неделю, из них до 3 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку до 5 часов в неделю;

- в 10-х – 11-х классах до 10 часов в неделю, из них до 4 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку до 5 часов в неделю.

Руководитель общеобразовательной Учреждения определяет количество часов работы в неделю по направлениям и по оказанию консультативной помощи обучающимся при выполнении домашних заданий конкретного педагога в зависимости от потребностей общеобразовательной Учреждения и в рамках установленного фонда и предельного количества часов внеурочной деятельности в неделю на класс, что находит отражение в приказе по общеобразовательной Учреждения, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя.

Дсп - специальные гарантированные доплаты и выплаты компенсационного характера, установленные в Приложениях № 3, № 5, № 6 к настоящей Методике;

Дст - стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда и стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени в пределах фонда стимулирования.

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

9. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор на основании Положения, в размере согласно Приложению № 6 настоящей Методики.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций наставника в общеобразовательной Учреждения рассчитывается в зависимости от наличия уровней образования:

- начальная общеобразовательная школа – до 1 единицы;
- основная общеобразовательная школа – до 2 единиц;
- средняя общеобразовательная школа – до 2 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается на период осуществления данной функции.

10. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор на основании Положения, в размере согласно приложению № 6 настоящей Методики.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций методиста в общеобразовательной Учреждения рассчитывается в зависимости от количества обучающихся в общеобразовательной Учреждения:

- до 200 обучающихся – до 1 единицы;
- от 201 до 700 обучающихся – до 3 единиц;
- от 701 до 1500 обучающихся – до 4 единиц;
- от 1501 и более обучающихся – до 5 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается на период осуществления данной функции.

11.Гарантированная доплата педагогическим работникам , выполняющих функции классного руководителя.

Гарантированная доплата учителям, выполняющим функции классного руководителя устанавливается за осуществление сопровождения обучающихся за пределами урочной деятельности по состоянию на 1 сентября в размере 4750 рублей.

12. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников образовательных организаций, организаций

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

13. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической

работы в образовательные Учреждения;

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

14. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной Учреждения

14.1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (kpi) всех категорий.

14.1.1.Основными группами критериев, влияющими на размер стимулирующих выплат учителям, являются критерии, отражающие результаты их работы:

- динамика индивидуальных образовательных результатов;
- участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах и соревнованиях;
- мониторинг индивидуальных достижений учащихся;
- сохранение и укрепление здоровья обучающихся;
- профессиональные достижения педагогов;
- профессиональная (социальная) активность учителя;
- за соответствие критериям «доброжелательности»;
- участие в проектной деятельности.

Критерии стимулирования разрабатываются учреждением с учетом рекомендаций методики. Утверждается Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда приказом директора школы после согласования с Управляющим советом и рассмотрения профкомом учреждения..

14.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательной Учреждением, на основании представления руководителя общеобразовательной Учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

14.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами Учреждения.

14.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части ФОТ по группам:

1. Стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;

2. Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград и ученой степени, в пределах фонда стимулирования:

- за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» в размере 3000 рублей;
- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» в размере 500 рублей.
- за наличие ученой степени в размере 3000 рублей.

В случае если педагогический работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих наград.

15. Порядок отнесения государственных и муниципальных общеобразовательных организаций к группам по оплате труда руководителей

15.1. Государственные и муниципальные общеобразовательные Учреждения относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства Учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы Учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

15.2. Отнесение организаций образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства Учреждением по следующим показателям:

Таблица 1

п/п	Показатели	Условия	Коли чество баллов
	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных Учреждениех	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
.2	Количество дошкольных групп в общеобразовательных Учреждениех	за 1 группу	10
.3	Количество обучающихся в отделениях дополнительного образования общеобразовательных организаций:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных Учреждениех	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
.5	Количество работников в образовательной Учреждения	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: 1 квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
6.	Наличие групп продленного дня		20
.7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных Учреждениех	за наличие до 4-х групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10

		за наличие 4-х и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в Учреждениех, работающих в таком режиме	30
.8	Наличие филиалов, представительств, учебно-консультационного пункта, интерната при образовательной Учреждения, общежития и другого подразделения с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	 20 30 50
9.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных Учреждениех	за каждого дополнительно	0,5
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
12.	Наличие собственного оборудованного медицинского пункта, кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
13.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной Учреждения	за каждую единицу	3, но не более 20
14.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
15.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
16.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, Учреждениех профессионального образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими Учреждениеми или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	10
18.	Производственная деятельность с реализацией продукции, услуг	на сумму от 50,0 до 100,0 тыс. руб. за год	10

		на сумму свыше 100,0 тыс. руб. за год	20
		на сумму свыше 1,0 млн. рублей за год	50
19.	Наличие экспериментальной площадки	на уровне области	15

16. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базового должностного оклада

16.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом исполнительной власти области, органом местного самоуправления в ведомственной принадлежности которого находится общеобразовательная Учреждение, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых общеобразовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

16.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 15.2 настоящей Методики, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждения, орган управления образования по подчиненности общеобразовательной Учреждения определяет их перечень. За каждый дополнительный показатель максимально возможным является 20 баллов. При этом количество баллов по всем дополнительным показателям суммируется и прибавляется к количеству баллов за указанные в пункте 15.2 раздела 15 показатели.

16.3. По показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 15.2 раздела 15 настоящей Методики, указано максимально возможное количество баллов. Максимально возможное количество баллов по показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 15.2 раздела 15, устанавливается органом управления образованием, в ведомственной принадлежности которого находятся образовательные Учреждения.

16.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) общеобразовательных организаций определяется по списочному составу на 1 сентября текущего года;

по структурным подразделениям дополнительного образования и дошкольного образования - по списочному составу обучающихся (воспитанников) на 1 сентября текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся в структурных подразделениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

16.5. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

16.6. Орган исполнительной власти области, органы местного самоуправления в ведомственной принадлежности которого находятся общеобразовательные Учреждения:

- относит общеобразовательные Учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы (наличие достижений ученического и педагогического коллективов в наиболее значимых региональных, всероссийских и международных конкурсах и проектах, освоение обучающимися образовательных стандартов, реализация инновационной образовательной деятельности), на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям. Перечень конкурсов,

проектов, экспериментов, уровень освоения образовательных стандартов определяется приказом вышестоящего органа управления образования области;

16.7. Группы по оплате труда для руководящих работников общеобразовательных организаций (в зависимости от суммы баллов, начисленной по показателям):

Таблица 2

/п	Наименование общеобразовательной Учреждения	Группа, к которой Учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
	2	3	4	5	6
.	Общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	
.	Общеобразовательные Учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

17. Расчет заработной платы руководителя и заместителя руководителя общеобразовательной Учреждения

17.1. Заработная плата руководителя общеобразовательной Учреждения устанавливается учредителем на основании эффективного контракта, заключаемого с руководителем общеобразовательной Учреждения.

Заработная плата рассчитывается исходя из должностного базового оклада в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, и гарантированных доплат (коэффициента наполняемости школы, коэффициентов за работу в сельской местности, наличие в общеобразовательной Учреждения классов для детей с ограниченными возможностями здоровья, наличие в общеобразовательной Учреждения структурных подразделений, за Учреждение дистанционного обучения детей, за руководство областной общеобразовательной Учреждением - базовой школой Российской Академии наук).

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образования при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 64 процентов (максимум) от должностного базового оклада руководителя (за работу в общеобразовательной Учреждения, расположенной в сельской местности с учетом коэффициента 0,25) в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя (Приложение № 1).

Стимулирующая часть по результатам труда должна пересчитываться по итогам полугодий. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

Формула для расчета базовой заработной платы руководителя общеобразовательной Учреждения:

ЗПбдир. = Обаз х (1+Кн +Кс+Ковз+Ксп + Кд+Кб), где:

О баз – базовый оклад в соответствии с Приложением № 7 к настоящей Методике;

Кн - коэффициент наполняемости общеобразовательной Учреждения;

Кс - коэффициент за работу в сельской местности – 0,25;

Ковз - коэффициент за наличие в общеобразовательной Учреждения классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

Ксп - коэффициент за наличие в общеобразовательной Учреждения структурных подразделений (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

- одно структурное подразделение – 0,2;
- два структурных подразделения – 0,3;

Кд - за Учреждение дистанционного обучения детей;

Кб - за руководство общеобразовательной Учреждением под эгидой РАН – 0,3

Кмо - за Учреждение обучения детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских Учреждениех – 0,2;

Кцвс - за Учреждение обучения детей в Центре временного содержания– 0,2;

Таблица отнесения школ по группам наполняемости

Таблица 3

Группы общеобразовательных организаций	Наименование и величина коэффициента
группа свыше 1200 учеников	
группа (901- 1200 ученика)	
группа (701 - 900 учеников)	
группа (401 - 700 учеников)	
группа (201 - 400 учеников)	
группа (101 - 200 учеников)	
группа (до 100 учеников)	

17.2. Заработная плата заместителя руководителя общеобразовательной Учреждения устанавливается учредителем на основании трудовых договоров, заключаемых с заместителями руководителей общеобразовательных организаций.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом самоуправления общеобразовательной Учреждения по представлению руководителя общеобразовательной Учреждения в размере до 64 процентов (максимум) от базового оклада заместителя руководителя (за работу в общеобразовательной Учреждения, расположенной в сельской местности с учетом коэффициента 0,25) в соответствии с Приложением № 7 к настоящей Методике и критериями эффективности работы заместителя руководителя.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя общеобразовательной Учреждения:

ЗПбзам.дир. = Обаз х (1+Кн +Кс+Ковз+Ксп+ Кд+Кб+Кмо+Кцвс), где:

Обаз. - базовая заработная плата заместителя директора в Учреждения в

соответствии с Приложением № 7 к настоящей Методике;

Кн - коэффициент наполняемости Учреждения;

Кс - коэффициент за работу в сельской местности – 0,25;

Ковз - коэффициент за наличие в Учреждении классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

Ксп - коэффициент за курирование (организацию) деятельности по направлениям структурных подразделений в общеобразовательной Учреждения (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

- одно структурное подразделение – 0,2;
- два структурных подразделения – 0,3;

Кд - за организацию дистанционного обучения детей;

Кб - за организацию работы в общеобразовательной Учреждения под эгидой РАН – 0,2;

Кмо - за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях – 0,2;

Кцвс - за организацию обучения детей в Центре временного содержания– 0,2.

17.3. Стимулирующая часть по результатам труда руководителя и заместителя руководителя общеобразовательной Учреждения должна пересчитываться по итогам полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательной Учреждения.

18. Порядок премирования

18.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления Учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя Учреждения.

Руководитель Учреждения представляет в орган самоуправления Учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления Учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

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

18.2. Стимулирующая часть по результатам труда работников Учреждения должна пересчитываться по итогам полугодий.

18.3. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

19. Расчет заработной платы других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Руководитель общеобразовательной Учреждения формирует штатную численность педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала самостоятельно исходя из потребностей в обеспечении учебно-воспитательного процесса общеобразовательной Учреждения и в пределах распределенных фондов оплаты труда.

Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной Учреждения устанавливается руководителем общеобразовательной Учреждения на основании трудовых договоров (контрактов).

Размеры, порядок и условия установления базовых окладов административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются в локальных правовых актах общеобразовательной Учреждения и (или) в коллективных договорах, согласно Приложению №7, Приложению №8 настоящей Методики.

20. Гарантированные доплаты и компенсационные выплаты

19.1. Водителям автомобилей в Учреждении устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

водителю автомобиля, имеющему не менее двух категорий вождения автотранспортом (2 класс), - 10 процентов, водителю автомобиля, имеющему все категории вождения автотранспортом (1 класс), - 25 процентов.

19.2. Для общеобразовательных организаций установить компенсационные выплаты:

- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных Учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (базового должностного оклада).

21. Оплата замены уроков учителей. Оплата за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно, а так же находящихся на длительном лечении в детских больницах

Оплата замены уроков учителей производится согласно окладам, указанным в Приложении №4.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение больных детей на дому производится согласно окладам, указанным в Приложении №4 на основании медицинского заключения.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение хронически больных детей на дому и дистанционно производится согласно окладам, указанным в Приложении № 4 к настоящей Методике, с учетом коэффициента 1,2 на основании медицинского заключения.

Оплата учителям за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, производится согласно окладам, указанным в Приложении № 4 к настоящей Методике, с учетом коэффициента 1,45.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых производится согласно окладам, указанным в Приложении № 4 к настоящей Методике, с учетом коэффициента 1,2 на

основании медицинского заключения.

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом руководителя Учреждения при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании Учреждения.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы образовательной Учреждения.

22. Поправочные коэффициенты для общеобразовательных организаций

Для общеобразовательных организаций на 2019 - 2020 учебный год сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося с учетом поправочных коэффициентов, утвержденных постановлением Правительства Белгородской области.

23. Поправочные коэффициенты на реализацию государственного образовательного стандарта для всех 1-х – 9-х классов муниципальных общеобразовательных организаций, в порядке апробации для 10-х классов, 11-х классов, готовых участвовать в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования с 1 сентября 2019 года

Для муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих государственный образовательный стандарт начального общего и основного общего образования на 2019 - 2020 учебный год сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося для всех 1-х – 9-х классов, в порядке апробации для 10-х классов, 11-х классов, готовых участвовать в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования с 1 сентября 2019 года, с учетом поправочных коэффициентов, утвержденных постановлением Правительства области.

23. Поправочные коэффициенты к нормативам расходов на одного обучающегося в Учреждении, в которых в состав обучающихся входят дети с расстройством аутистического спектра

Для обучающихся детей в общеобразовательных Учреждениех, в которых в состав обучающихся входят дети с расстройством аутистического спектра, с 1 сентября 2019 года по 31 августа 2020 года сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося с учетом поправочного коэффициента, утверждаемого постановлением Правительства области.

24. Гарантии по оплате труда

При переходе с 1 сентября 2019 года на новую систему оплаты труда у отдельных сотрудников образовательных организаций возможно незначительное уменьшение заработной платы в связи с изменением структуры заработной платы.

При условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения сотрудниками работ по той же квалификации установить им временно на переходный период дополнительную оплату труда до уровня заработной платы, выплачиваемой до 1 сентября 2019 года за счет средств утвержденного фонда оплаты. Доплата устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным актом (протоколом, приказом).

25. Заключительные положения

25.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора в иной срок, указанный в данном приказе.

25.2. Работники Организации должны быть ознакомлены с настоящим Положением под подпись.