

СОГЛАСОВАНО:

Начальник Отдела образования
Администрации Омутинского
муниципального района


Н.В.Риффель
«03» сентября 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ ОСОШ № 1




Е.В.Казаринова

Приказ № 35 от «03» сентября 2024г.


СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК


О.С.Громова
«03» сентября 2024г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель УС


М.А.Барешко
«03» сентября 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда

**в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении
Омутинской средней общеобразовательной школы № 1.**

2024 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Омутинская средняя общеобразовательная школа № 1 (далее-«Положение»), реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования на территории Омутинского муниципального района. Положение вводится с целью единого порядка расходования средств МАОУ ОСОШ № 1 на оплату труда работников, принятых на основе *трудовых договоров*.

1.2. Положение разработано на основании: Трудового кодекса РФ, Постановления администрации Тюменской области от 06.12.2004 г. № 164-пк «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений в Тюменской области», (в редакции от 08.12.2014 года № 617-п), «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015год» от 24.12.2015г.. Приказа от 23.01.2020г. № 10-од Отдела Образования Администрации Омутинского муниципального района «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда автономных общеобразовательных учреждений в Омутинском муниципальном районе», Приказа 157-од от 27.11.2023г " О внесении изменений в приказ отдела образования администрации Омутинского муниципального района от 23.01.2020 года № 10-од., Приказа отдела образования Администрации Омутинского муниципального района №90/1-од от 01.07.2024г."о формировании учебных планов и рабочих программ в соответствии с обновленным ФГОС"

1.3. Положение разработано администрацией МАОУ ОСОШ № 1 и согласовано с управляющим советом школы, председателем профсоюзного комитета, учредителем. Утверждено руководителем МАОУ ОСОШ № 1. Порядок внесения изменений в Положение аналогичен.

1.4. Заработная плата работников образовательной организации включает следующие выплаты из фонда оплаты труда:

- месячный (должностной) оклад, определенный в трудовом договоре работника;
- районный коэффициент в размере 15%, согласно ст.316 ТК РФ;
- стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты в соответствии с

Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников образовательной организации;

- компенсационные доплаты за особые условия (вредные, опасные, тяжелые работы и иные особые условия труда), за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и праздничные дни, а также за работу, не входящую в круг должностных обязанностей).

1.5. Расчет средней заработной платы для исчисления отпускных осуществляется в соответствии с постановлением Правительства РФ « Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» № 922 от 24.12.2007 г ст.139 ТК РФ. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в общеобразовательной организации независимо от источников этих выплат. При расчете средней заработной платы в фактически начисленную заработную плату не включаются разовые выплаты (материальная помощь).

Оплата труда в ночное время производится в соответствии со статьей 154 ТК РФ:

1.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством (ст.154 Трудового кодекса РФ) и приказом директора образовательной организации, содержащими нормы трудового права, а именно производится доплата в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22

часов до 6 часов), осуществляемой на основании табеля учета рабочего времени и приказа по учреждению в случае замены.

1.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ:

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

1.9. Работа с вредными и иными особыми условиями труда производится в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Оплата труда работников, занятых с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым с вредными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.10. Доплата за работу во вредных условиях труда устанавливается приказом директора МАОУ ОСОШ № 1 на основании карт специальной оценки условий труда при установлении класса вредности. Размер доплаты устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ, коллективным договором.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации исходя из:

а) норматива финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – норматив финансового обеспечения государственных гарантий);

б) поправочного коэффициента к нормативу финансового обеспечения государственных гарантий, установленного для образовательной организации;

в) количества учащихся в образовательной организации.

2.2. Фонд оплаты труда образовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ = N x K x Д x Н, где

ФОТ – расчетный фонд оплаты труда образовательной организации;

N - норматив финансового обеспечения государственных гарантий ;

K – поправочный коэффициент к нормативу финансового обеспечения государственных гарантий, установленный для конкретной образовательной организации ;

Д – доля фонда оплаты труда в общем объеме доведенных образовательной организации расходов на финансовое обеспечение государственных гарантий , определяемая образовательной организацией самостоятельно ;

Н – количество учащихся в общеобразовательной организации.

3. Распределение фонда оплаты труда ОУ

3.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст), социальной части (ФОТсоц).

3.2. Объем базовой части (ФОТб) составляет – не более 70% фонда оплаты труда образовательного учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

объем стимулирующей части (ФОТст) – не менее 30% фонда оплаты труда образовательного учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

3.3. Объем социальной части определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в данном разделе и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

3.4. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией в размере 26 тыс. рублей;

- ежемесячные доплаты работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров) общеобразовательного учреждения, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

а) за ученую степень доктора наук – 4700 рублей в месяц;

б) за ученую степень кандидата наук – 3900 рублей в месяц.

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный», соответствующее профилю выполняемой работы – 3900 рублей в месяц, либо за почетное звание СССР или Российской Федерации « Народный...», соответствующее профилю выполняемой работы – 5800 рублей в месяц;

г) за орден СССР или Российской Федерации -2300 рублей в месяц;

3.5. При формировании социальной части фонда оплаты труда дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.6. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации (за исключением стимулирующих выплат), включая:

- а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя);
- б) иные категории педагогических работников (педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, воспитатель и др.);
- в) административно-управленческий персонал образовательной организации (директор, его заместители, главный бухгалтер, заведующий филиалом);
- г) учебно-вспомогательный персонал образовательного учреждения (заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, заведующий хозяйственной частью, делопроизводитель, специалист по охране труда и технике безопасности, инженер по ЭВМ.);
- д) младший обслуживающий персонал образовательного учреждения (водитель, уборщик служебных помещений, гардеробщик, сторож, рабочий по обслуживанию здания, дворник).

3.7. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

- а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;
- б) доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

3.8 Размеры должностных окладов работников МАОУ ОСОШ № 1, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами образовательной организации, указываются в трудовых договорах заключаемых руководителем с работниками общеобразовательной организации.

В должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.

В случае изменения фонда оплаты труда образовательной организации и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов.

4.1 Доля базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп) состоит из общей части (ФОТ о) и специальной части (ФОТ сп).

Объем общей части (ФОТ о) составляет не менее 65 % доли базовой части фонда оплаты труда ОУ для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТ сп) составляет не более 35 % доли базовой части фонда оплаты труда ОУ для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

4.2. Для филиала Специальной школы объем общей части (ФОТ о) составляет не менее 45 % доли базовой части фонда оплаты труда филиала для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТ сп) составляет не более 55 % доли базовой части фонда оплаты труда филиала для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

4.3. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда ОУ для педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости реализации образовательной программы, учебной нагрузки педагога и численности, обучающихся в классах по филиалам образовательной организации .

4.4. Для определения стоимости реализации образовательной программы введена условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается для каждой образовательной организацией самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), в разрезе каждого филиала.

4.5. Стоимость реализации образовательной программы в образовательной организации (руб/ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{тп} = \frac{ФОТо \times n}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52}$$

где

$C_{тп}$ – стоимость бюджетной образовательной услуги;

$ФОТо$ – общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 – количество недель в году;

n – количество учебных недель в учебном году;

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

...

a11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

v1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

.....

v11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.6. Годовое количество часов, учитываемое при определении стоимости ученико-часа, определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с учебным планом, включая часы педагогической коррекции.

4.7. Специальная часть доли базовой части ФОТ образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает :

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

б) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными нормативными актами образовательной организации (доплата за заведование кабинетом, доплата за классное руководство, доплата за методическое обеспечение образовательного процесса);

в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

4.8. Доплата за классное руководство в образовательной организации выплачивается в размере 1500 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе (классах) с численностью обучающихся не менее 14 человек.

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

- а) за сложности и приоритетности предмета (К);
- б) квалификационной категории педагога (А).
- в) особенностей преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения (П).

4.10. Повышающие коэффициенты с учетом сложности и (или) приоритетности предмета (К) устанавливаются в размере:

- а) $K = 1,20$ (русский язык, математика, алгебра, алгебра и начала анализа, геометрия, вероятность и статистика, физика, иностранный язык, астрономия,);
- б) $K = 1,15$ (предметы учебного плана 1-4 классов начальной школы);
- в) $K = 1,10$ (литература, родной язык и литература, химия, география, биология, история, обществознание, информатика и информационные коммуникационные технологии, часы педагогической коррекции);
- г) $K = 1,05$ (физическая культура, основы безопасности и защиты Родины);
- д) $K = 1,0$ (право, экономика, труд (технология), ОДНКНР, МХК, музыка, изобразительное искусство, индивидуальный проект, учебные курсы и предметы из части, формируемой участниками образовательных отношений, за исключением образовательных предметов, указанных в подпунктах а, б, в, г настоящего пункта).

4.11. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога устанавливаются в размере:

- а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию - 1,20;:
- б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию - 1,10;
- в) для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию "педагог-методист" - 1,40;
- г) для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию "педагог-наставник" - 1,30.

4.12. Повышающие коэффициенты с учетом особенностей преподавания учебных предметов, в соответствии с учебным планом, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения (П) устанавливаются в размере:

- а) за работу в специальных (коррекционных) классах для учащихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, для учащихся с малыми и затихающими формами туберкулеза - 1,20;
- б) за преподавание детям, обучающимся по адаптированным основным общеобразовательным программам, интегрированным в общеобразовательные классы - 1,20;
- в) за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного (расширенного) изучения - 1,05;
- г) за преподавание учебных предметов на иностранных языках - 1,10;
- д) за работу по индивидуальным программам обучения с применением дистанционных, в том числе сетевых, технологий - 1,05;
- е) за преподавание отдельных предметов при делении класса на подгруппы - определяемый следующим образом

П – повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов при делении класса на подгруппы, определяемый следующим образом: $P = (N1/N2) \times C$, где

N1 – средняя наполняемость классов по образовательному учреждению;

N2 – количество учеников в подгруппе;

C – понижающий коэффициент.

Понижающий коэффициент устанавливается в размере 0,85.

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

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

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

$$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А \times П + Д, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп – расчетная стоимость реализации образовательной программы (руб./ученико-час);

Н – количество обучающихся по предмету в классе (классах);

Т – количество часов по предмету в месяц ;

К – повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П – повышающие коэффициенты за особенности преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения;

Д – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

5.3. В случае, если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по формуле:

$$ДО = Стп \times (N1 \times T1 \times K1 + N2 \times T2 \times K2 \dots + Nn \times Tn \times Kn) \times А \times П + Д.$$

5.4 Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А, \text{ где}$$

Стп – расчетная стоимость реализации образовательной программы (руб./ученико-час);

Н – средняя наполняемость по школе (параллели);

Т – количество часов по предмету в месяц ;

К – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

5.5 Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение при делении класса на подгруппы, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А \times П, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп – расчетная стоимость реализации образовательной программы (руб./ученико-час);

Н – количество учащихся по предмету в классе;

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

К – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

9

П – повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов при делении класса на подгруппы, определяемый следующим образом: $P = (N1/N2) \times C$, где

N1 – средняя наполняемость классов по образовательному учреждению;

N2 – количество учеников в подгруппе;

C – понижающий коэффициент.

Понижающий коэффициент устанавливается в размере 0,85.

5.6 При определении стоимости реализации образовательной программы (руб./ученико-час.) и, соответственно должностного оклада педагогического работника непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и внеаудиторная занятость.

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

- проведение уроков и подготовка к ним, проверка письменных работ;
- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, в том числе во время перерывов между занятиями.

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации (ФОТ ст) обеспечивает осуществление работникам образовательной организации стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат.

6.2. Стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты распределяются комиссией управляющего совета образовательной организации по представлению руководителя образовательной организации.

Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты работников административно-управленческого персонала, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (ФОТб), приходящуюся на административно-управленческий персонал, в пределах финансового года.

6.3 Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье обучающихся;
- в) воспитание обучающихся.

6.4 Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат, включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации, определяются в Положении о стимулирующих выплатах и в локальных нормативных актах образовательной организации и (или) в коллективных договорах общеобразовательной организации.

7. Оплата труда административно управленческого аппарата образовательного учреждения

7.1. Размер , порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителей образовательных организаций, утвержденным отделом образования Омутинского муниципального района.

Трудовой договор с руководителем образовательной организации заключается с Отделом образования администрации Омутинского муниципального района, осуществляющим от имени муниципального образования функции учредителя образовательной организации, на определенный срок , не превышающий 5 лет.

Трудовой договор с заведующим филиалом заключается с образовательной учреждений.

7.2. Система оплаты труда руководителя образовательной организации включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) единовременные выплаты;
- г) стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты за счет средств централизованного фонда , предусмотренного пунктом 3.1 Методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений Омутинского муниципального района к приказу № 10 от 23.01.2020 года.

Система оплаты труда заведующего филиала образовательной организации включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) единовременные выплаты;
- г) стимулирующие выплаты (премии) за счет средств образовательной организации, предусмотренного пунктом 6 настоящего Положения

7.3 Размер должностного оклада руководителя образовательной организации и заведующего филиала определяется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс и группы оплаты труда по следующей формуле:

Для руководителя образовательного учреждения

$ДОр = ДОср \times K1$, где:

ДОр – должностной оклад руководителя образовательной организации;

ДОср- средняя величина должностных окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

K1- коэффициент, соответствующий группе оплаты труда руководителя, установленной для образовательной организации.

Для заведующего филиала

$ДОзф = ДОср \times K1$, где:

ДОзф – должностной оклад заведующего филиала;

ДОср- средняя величина должностных окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

K1- коэффициент, соответствующий группе оплаты труда руководителя, заведующих филиалов, установленной для образовательной организации.

7.4. Коэффициенты по группе оплаты труда устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда руководителей образовательных учреждений, утвержденным отделом образования Омутинского муниципального района.

7.5. Отнесение образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей и заведующих филиалами, осуществляется в зависимости от количества обучающихся , в

соответствии с Положением об оплате труда руководителей образовательных учреждений, утвержденным Отделом образования Омутинского муниципального района.

7.6. Для расчета должностного оклада заместителя директора по учебно-воспитательной работе, главному бухгалтеру, заместителю директора по административно-хозяйственной части принимается процент от должностного оклада директора образовательного учреждения и рассчитывается по формуле:

$ЗП_{\text{зам.дир.}} = \text{Ок рук.} \times \%,$ где

Ок дирек. – должностной оклад директора,

% - утвержденный процент.

Процент по оплате труда:

заместителю директора по учебно-воспитательной работе, главному бухгалтеру, заместителю директора по административно-хозяйственной части учреждения утверждается в размере 80%.

Для расчета должностного оклада заместителя главного бухгалтера принимается процент от должностного оклада главного бухгалтера и рассчитывается по формуле:

$ЗП_{\text{зам.глав.бухг.}} = \text{Ок гл.бухг.} \times \%,$ где

Ок гл.бухг. – должностной оклад главного бухгалтера

% - утвержденный процент.

Процент по оплате труда:

заместителю главного бухгалтера учреждения утверждается в размере 60%.

7.7. В случае изменения размера должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения и заведующего филиалом, вследствие изменения средней величины должностных окладов педагогических работников данной организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и (или) группы оплаты труда, установленной для образовательного учреждения, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя.

7.8 За счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации (ФОТст) могут осуществляться стимулирующие выплаты (доплаты стимулирующего характера) работникам образовательной организации с учетом фактической аудиторной нагрузки и стоимости часа или ученико-часа по отдельным направлениям внеурочной деятельности:

- функциональная грамотность (в 1-11 классах в объеме 1 час в неделю);
- внеурочное занятие "Разговоры о важном" (в 1-11 классах в объеме 1 час в неделю);
- внеурочное занятие в рамках профориентационного минимума "Россия- мои горизонты" (в 6-11 классах в объеме 1 час в неделю).

8. Выплата заработной платы

8.1 Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

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

8.3 При прекращении действия трудового договора, окончательный расчет при увольнении производится в последний день работы, указанной в приказе об увольнении .

8.4 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

8.5 Удержания из заработной платы работников производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

8.6. Заработная плата сотрудникам выплачивается за фактически отработанное время, в соответствии с табелем учета рабочего времени два раза в месяц. Заработная плата за первую половину отработанного месяца 22 числа текущего месяца, за вторую половину месяца выплачивается 7 числа месяца, следующего за месяцем, за который она начислена.

8.7 Извещение сотрудника о составных частях заработной платы (расчетный листок) направляется работнику посредством электронной почты, один раз в месяц при выдаче зарплаты за вторую половину месяца.

9. Поощрительные и другие материальные выплаты

Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) руководителю автономного образовательного учреждения производится в соответствии с Положением о премировании руководителей и работников автономных общеобразовательных организаций, утверждаемым приказом отдела образования администрации Омутинского муниципального района.

10. Установление доплат, премирование работников

Конкретные доплаты, порядок их установления и размер определяется в Положении о порядке установления доплат в МАОУ ОСОШ № 1, порядок премирования работников общеобразовательного учреждения определяется Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МАОУ ОСОШ № 1.

11. Заключительные положения

Настоящее положение вступает в силу с 01 сентября 2024 года и действует до принятия нового.

В деле пронумеровано _____
и прошнуровано 2 (дважды) _____ Л
Директор _____ Е.В.Казаринова

