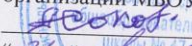


Согласовано
Председатель Управляющего Совета
МБОУ СОШ № 47 г. Белгорода
 Э. Ю. Сипко
Протокол № 1 от « 31 » 08 2016 г.

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ № 47 г. Белгорода
 А.П. Соколов
« 31 » августа 2016 г.

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ № 47 г. Белгорода
 Н.Ф. Маховицкая
Приказ № 419 от « 31 » 08 2016 г.

Принято
Общим собранием работников
МБОУ СОШ № 47 г. Белгорода
Протокол № 2 от « 31 » 08 2016 г.
Председатель  Н.Ф. Маховицкая
Секретарь  Л.И. Савельева

Положение

об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 47»
г. Белгорода
(с изменениями)

г. Белгород, 2016

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 47» г. Белгорода (далее Положение) определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 47» г. Белгорода реализующего программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - ОУ), и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ (в том числе в отношении административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала).

1.2. Положение разработано в соответствии: с законом Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области», на основании статей 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», а также руководствуясь постановлением правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года №236-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений Белгородской области и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования» (в последующих

редакциях), постановлением администрации города Белгорода от 26 февраля 2008 года №33 «О внедрении в городе Белгороде «Методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно-подушевого финансирования», решением Совета депутатов г. Белгорода от 23 сентября 2008 года №84 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода».

1.3. Положение об оплате труда и стимулирования работников ОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области, принимаемыми нормативными правовыми актами городского округа «Город Белгород».

1.4. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников ОУ, финансируемого за счет средств областного, муниципального бюджетов и иных доходов, на основе определения величины гарантированной части оплаты педагогических работников, непосредственно участвующих в учебном процессе в связи с вводом условной единицы «стоимость 1 ученико-часа», установлении базовых окладов прочему педагогическому персоналу, вспомогательному и обслуживающему персоналу, применении повышающих коэффициентов гарантированных надбавок, доплат, выплат компенсационного характера и системы стимулирующих выплат работникам по результатам труда в соответствии с разработанными в ОУ критериями, отражающими результаты и качество работы.

1.5. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в муниципальных общеобразовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

1.6. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника ОУ, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат, при этом базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами городского округа «Город Белгород»;
- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам ОУ, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;
- стимулирующие выплаты – поощрительные выплаты единовременного и ежемесячного характера, и выплаты, предусматриваемые Положением о

распределении стимулирующей части фонда оплаты труда установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

- базовая часть фонда оплаты труда ОУ обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;
- профессионально-квалификационные группы – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2. Формирование фонда оплаты труда ОУ

2.1. Формирование фонда оплаты труда ОУ осуществляется в пределах объема средств ОУ на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 г. N 160 "О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ", количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемым на адаптационный период, и отражается в смете ОУ.

2.2. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) ОУ рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times K \times Д \times У,$$

где:

N - норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

К - поправочный коэффициент для ОУ, устанавливаемый нормативным правовым актом правительства области на переходный период;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного общеобразовательного стандарта, определяемая ОУ с учетом ограничений, установленных нормативными правовыми актами Белгородской области.

У - количество учащихся в ОУ.

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

3.1. ОУ самостоятельно распределяет средства на заработную плату работников ОУ, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам (ФОТоу).

3.2. Фонд оплаты труда ОУ состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

3.3. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш},$$

где

ш - стимулирующая доля ФОТоу.

3.4. Значение ш определяется ОУ.

3.5. Руководитель ОУ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.6. Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТ б} \times \text{пп},$$

где

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

3.7. Значение или диапазон пп определяется самостоятельно ОУ, при этом:

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

3.8. Оплата труда работников ОУ производится на основании трудового договора между руководителем и работниками ОУ.

3.9. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель ОУ, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя), учебно-вспомогательного (воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые и др.) и младшего обслуживающего персонала ОУ (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}$$

где:

ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

ФОТувп - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

3.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда выплачивается работникам в соответствии с критериями оценки деятельности, утвержденными в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в ОУ

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

4.2. Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times c$$

где

c - доля специальной части ФОТ_{пп}.

4.3. Значение c устанавливается ОУ самостоятельно.

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

4.5. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_о), состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}$$

4.6. Соотношение и порядок распределения ФОТ_{нз} могут определяться самим ОУ исходя из специфики его образовательной программы.

4.7. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа" как основа расчета бюджетной образовательной услуги.

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

4.9. Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается ОУ самостоятельно по формуле в пределах объема вышеуказанной составляющей фонда оплаты труда.

ФОТ аз х 34

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ аз} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52},$$

где:

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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

a₁ - количество обучающихся в первых классах;

a₂ - количество обучающихся во вторых классах;

a₃ - количество обучающихся в третьих классах;

a₁₁ - количество обучающихся 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.

4.10. В расчет берется количество обучающихся в каждом классе параллели (с учетом обучающихся по предметам, предусматривающим деление класса на подгруппы).

4.11. Учащиеся совмещенных классов берутся в расчет как класс-комплект.

4.12. Годовым количеством часов по учебному плану считается произведение количества недельных предметных часов на количество учебных недель.

4.13. 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.

4.14. Учебный план разрабатывается ОУ самостоятельно.

4.15. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать нормы, установленные 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.

4.16. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами Белгородской области (до 10% ФОТпп);
- повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) (до 15% ФОТпп).

4.17. ОУ вправе ввести дополнительные повышающие коэффициенты, учитывающие специфику проведения занятий (обучение в специальных (коррекционных) классах, классах компенсирующего обучения и др.) в рамках фонда оплаты труда.

4.18. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) может определяться на основании следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного;

- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;
- большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география);
- необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования;
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

5. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

$$O = C_{\text{тп}} \times U \times \Pi \times A \times (1 + (K1 + K2 + K3 + K4 + K5 + K6)) + D_{\text{нз}},$$

где:

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C_{тп} - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

U - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога:

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

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

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

K1, K2, K3 - доплаты 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 (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования); включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета:

1-я группа сложности – $K1 = 0,15$ (русский язык и литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы, предметы с углубленным изучением в основной школе);

2-я группа сложности – $K2 = 0,1$ (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы, православная культура, физическое воспитание);

3-я группа сложности – $K3 = 0,05$ (право, экономика, технология);

$K4 = 0,20$ - за работу в коррекционных классах, за проведение предметов на расширенном (профильном) и углубленном уровнях на третьей ступени (кроме тех классов, которые делятся на группы);

$K5 = \text{до } 1$ (100 процентов) - за деление классов на группы (при проведении занятий по иностранному языку в начальной, основной и старшей школе, технологии на второй и третьей ступенях общего образования, по информатике и ИКТ в основной школе, по физической культуре в старшей школе, по физике и химии во время практических занятий, при организации профильного обучения на старшей ступени на основе индивидуальных учебных планов, если наполняемость класса составляет 25 человек), при неполной наполняемости классов коэффициент применять пропорционально;

для предметов музыка, ОБЖ, изобразительное искусство, МХК и др.
коэффициент $K = 0$;

$K_6 = 0,5$ (50 процентов) - за интегрированные классы.

5.2. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, зависит от стоимости бюджетной образовательной услуги, количества обучающихся по предмету в каждом классе, количества часов по учебному плану в каждом классе, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, коэффициентов $K_1, K_2, K_3, K_4, K_5, K_6$:

Базовый оклад = $Стп \times У \times П \times А \times (1 + (K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6))$;

Днз - доплата за неаудиторную занятость педагогических работников.

5.3. Доплата за неаудиторную занятость (Днз) производится за следующие виды деятельности:

- консультации и дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими школьниками;
- дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися;
- подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;
- осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и их родителями (законными представителями);
- организация внеклассных мероприятий по предмету и плану школы,
- осуществление функций классного руководителя по организации 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.

5.4. Руководитель ОУ определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с отстающими или одаренными обучающимися,

организационно-педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от потребностей ОУ и в рамках установленного фонда, что находит отражение в приказе по ОУ, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы педагога.

5.5. Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс, с учетом коэффициентов А, К1, К2, К3, К4, К5, К6 (для расчета применять 4 часа неаудиторной занятости за 15%).

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

6. Работа по совместительству.

6.1. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ

7.1. Система стимулирующих выплат работникам ОУ включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

7.2. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат являются критерии, отражающие результаты работы.

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

7.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ.

7.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части ФОТ.

7.6. Стимулирующие выплаты делятся на группы:

- 1-ая группа – стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;
- 2-ая группа – стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, в пределах фонда стимулирования:
 - за звания "Народный учитель" – 3000 руб.;
 - имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, "За заслуги перед Землей Белгородской" (I и II степени), "Заслуженный учитель" – 3000 руб.;
 - за отраслевые награды "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации" - 500 руб.

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

7.8. Размер указанных стимулирующих доплат в конкретном ОУ не может превышать 50% от стимулирующей части ФОТ.

8. Расчет стимулирующей части учителям за выполнение функций классного руководителя

8.1. Учителям, выполняющих функцию классного руководителя, устанавливаются надбавки за качество работы с учетом требований, изложенных в положении о стимулирующих выплатах, разработанном и утвержденном в УО.

8.2. Доплаты учителям за выполнение функций классного руководителя не входят в состав базовой части заработной платы учителя.

8.3. Базовой величиной для расчета доплат за классное руководство принимается 1000 рублей, с учетом наполняемости класса.

8.4. Формула для расчета доплат за классное руководство:

$$Д \text{ кл.рук.} = (1000 / Н) \times Н \text{ факт} \times К \text{ кл.},$$

где

Н – норма наполняемости класса (в общеобразовательных классах -городская местность - 25 учеников, в специальных (коррекционных) согласно нормам наполняемости для данных видов классов) ;

Н факт – наполняемость класса согласно статистическому отчету формы ОШ-1 на 1 сентября;

К кл. - доплата за качество работы классного руководителя.

9. Расчет заработной платы руководителя и заместителя руководителя ОУ

9.1. Расчет заработной платы руководителя ОУ

9.1.1. Заработная плата руководителя ОУ устанавливается учредителем на основании трудовых договоров, заключаемых с руководителями ОУ.

9.1.2. Заработная плата рассчитывается исходя из средней базовой заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ОУ, и гарантированных доплат (коэффициента наполняемости ОУ, доплаты за квалификационную категорию).

9.1.3. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образованием при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 64% – максимум от средней базовой заработной платы педагогов, непосредственно

осуществляющих учебный процесс, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя.

9.1.4. Стимулирующая часть по результатам труда пересчитывается по итогам учебных четвертей.

9.1.5. Формула для расчета базовой заработной платы руководителя ОУ:

$$\text{ЗП б дир.} = \text{Ср.зп.пп.} \times (\text{К}_\text{н} + \text{R}),$$

где:

Ср.баз. зп. пп.. – средняя базовая заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в ОУ;

$\text{К}_\text{н}$ – коэффициент наполняемости ОУ;

R – доплата за квалификационный разряд руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию - 0,15;

Таблица отнесения школ по группам наполняемости.

Группы общеобразовательных учреждений	Наименование и величина коэффициента
1 группа (свыше 1001 ученика)	$\text{K}=2,2$
2 группа (701-1000 учеников)	$\text{K}=2,0$
3 группа (401-700 учеников)	$\text{K}=1,8$
4 группа (201-400 учеников)	$\text{K}=1,6$
5 группа (101-200 учеников)	$\text{K}=1,4$
6 группа (до 100 учеников)	$\text{K}=1,2$

9.2. Расчет заработной платы заместителя руководителя общеобразовательного учреждения

9.2.1. Заработная плата заместителя руководителя ОУ устанавливается на основании трудовых договоров, заключаемых с заместителями руководителей ОУ.

9.2.2. Базовая заработная плата заместителя руководителя ОУ устанавливается в размере до 75% базового оклада руководителя ОУ без учета доплаты за квалификационную категорию.

9.2.3. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом самоуправления ОУ по представлению руководителя ОУ в размере до 50% процентов (максимум) от средней базовой заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в соответствии с критериями эффективности работы заместителя руководителя.

9.2.4. Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя ОУ:

$$\text{ЗП}_{\text{зам.дир.}} = \text{Б.зп.дир.} \times (K + R),$$

где:

Б.зп.дир. - базовая заработная плата директора ОУ без квалификационной категории;

K - коэффициент к базовой заработной плате руководителя - 0,75;

R - доплата за высшую квалификационную категорию - 0,15.

10. Порядок расчета средней заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, заработной платы руководителей и заместителей руководителей

10.1. Расчет средней заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, заработной платы руководителей и заместителей руководителей соответственно производится два раза в год по состоянию на 1 сентября и 1 января.

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

11.1. Руководитель ОУ формирует штатную численность других педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала самостоятельно исходя из потребностей в обеспечении учебно-

воспитательного процесса ОУ и в пределах распределенных фондов оплаты труда.

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

11.3. Размеры базовых окладов других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются, в соответствии с приложением № 1 к Положению об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб, утверждённому постановлением правительства Белгородской области от 23.06.2008 г. № 159-лп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб».

12. Порядок премирования

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

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

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

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

12.5. Стимулирующая часть по результатам труда пересчитывается два раза в год (по итогам полугодий).

13. Гарантии по оплате труда

13.1. Заработная плата работников ОУ не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

14. Оплата замены уроков учителей

14.1. Оплата замены уроков учителей производится согласно окладам, для расчета специальных гарантированных доплат и расчета заработной платы при замене уроков учителей

Размер окладов

для расчета специальных гарантированных доплат и расчета заработной платы при замене уроков учителей

Наименование категории педагогических работников, осуществляющих учебный процесс	Оклад(руб.)
Учитель:	
без квалификационной категории	8045
I квалификационная категория	9356
высшая квалификационная категория	10069

15. Оплата труда работников дошкольных групп на базе МБОУ СОШ № 47 г. Белгорода

Оплата труда работников (кроме педагогических) дошкольных групп на базе МБОУ СОШ № 47 производится на основании Положения об оплате труда работников (кроме педагогических) муниципальных дошкольных образовательных учреждений и дошкольных групп на базе муниципальных общеобразовательных учреждений города Белгорода, утверждённого решением Совета депутатов города Белгорода от 24 июля 2014 г. № 136.