



**АДМИНИСТРАЦИЯ
АРОМАШЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

РАСПОРЯЖЕНИЕ

27.08.2025

№ 716-р

с. Аромашево

**О внесении изменений в
распоряжение от 03.10.2019 № 816-р**

В целях упорядочения применения единой системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения Аромашевского муниципального округа, руководствуясь Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Аромашевского муниципального района,

1. В распоряжение администрации Аромашевского муниципального района от 03.10.2019 № 816-р «Об оплате труда в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Аромашевского муниципального района» внести следующие изменения:

1.1. Приложение № 1 к распоряжению изложить в новой редакции согласно приложению № 1 к настоящему распоряжению.

1.2. Приложение № 2 к распоряжению изложить в новой редакции согласно приложению № 2 к настоящему распоряжению.

1.3. Приложение № 3 к распоряжению изложить в новой редакции согласно приложению № 3 к настоящему распоряжению.

1.4. Приложение № 4 к распоряжению изложить в новой редакции согласно приложению № 4 к настоящему распоряжению.

2. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя главы – начальника управления образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Аромашевского муниципального района.

Глава района

И.А. Власов

Методика формирования фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения Аромашевского муниципального округа

1. Общие положения

1.1. Настоящая Методика определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования (далее – муниципальная автономная общеобразовательная организация).

1.2. Система оплаты труда и стимулирования труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тюменской области, настоящей Методикой и принимаемыми в соответствии с ней муниципальными правовыми актами.

2. Формирование фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до муниципальной автономной общеобразовательной 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 муниципального автономного общеобразовательного учреждения;

в) количества обучающихся в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении.

Фонд оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times K \times Д \times Н$ где:

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения;

N – норматив финансового обеспечения государственных гарантий;

K - поправочный коэффициент к нормативу финансового обеспечения государственных гарантий, установленный для конкретного муниципального автономного общеобразовательного учреждения;

Д - доля фонда оплаты труда в общем объеме доведенных муниципальному автономному общеобразовательному учреждению расходов на—финансовое обеспечение государственных гарантий, определяемая образовательной организацией самостоятельно;

Н - количество обучающихся в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования труда руководителя муниципального автономного общеобразовательного учреждения

3.1. Орган управления, осуществляющий от имени муниципального образования функции учредителя муниципальной автономной общеобразовательной организации, формирует централизованный фонд стимулирования труда руководителя муниципального автономного общеобразовательного учреждения по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = (\text{ФОТ}_1 + \text{ФОТ}_2 \dots + \text{ФОТ}_n) \times \text{К}_{\text{цст}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$ - централизованный фонд стимулирования труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения;

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения;

$\text{К}_{\text{цст}}$ - коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения в централизованный фонд.

3.2. Коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения в централизованный фонд ($\text{К}_{\text{цст}}$) составляет не более 0,035.

3.3. Распределение централизованного фонда стимулирования труда производится в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда оплаты труда, утвержденным распоряжением администрации Аромашевского муниципального района на осуществление стимулирующих выплат (премий) руководителю муниципального автономного общеобразовательного учреждения;

3.4. Стимулирующие выплаты (премии) руководителю муниципального автономного общеобразовательного учреждения производятся за эффективность и результативность труда по направлениям, указанным в Приложении 3 к настоящей методике.

3.5. При распределении централизованного фонда стимулирования труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения ($\text{ФОТ}_{\text{цст}}$) дополнительно учитываются и возмещаются муниципальной автономной общеобразовательной организации:

3.5.1. Расходы на начисление к выплатам, осуществленным из централизованного фонда в соответствии с пунктом 3.3. настоящей Методики:

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;

3.5.2. Расходы на выплату отпускных в части, обусловленной увеличением среднего заработка руководителя муниципального автономного общеобразовательного учреждения в связи с осуществлением им выплат из централизованного фонда в соответствии с пунктом 3.3. настоящей Методики (не менее 1/12 от суммы каждой стимулирующей выплаты).

4. Распределение фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения

4.1. Фонд оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

4.2. Объем базовой части (ФОТб) составляет не менее 70 % планового фонда оплаты труда муниципальной автономной общеобразовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не более 30 % фонда оплаты труда муниципальной автономной общеобразовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

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

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

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении пенсионного возраста, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с муниципальной автономной общеобразовательной организацией, - в размере 26 тыс. рублей;

- ежемесячные доплаты работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, устанавливаются 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;

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

4.5. При формировании социальной части фонда оплаты труда в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении 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.

4.6. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения (за исключением стимулирующих выплат), включая:

- а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

- б) иные категории педагогических работников;

- в) административно-управленческий персонал муниципального автономного общеобразовательного учреждения;

- г) учебно-вспомогательный персонал муниципального автономного общеобразовательного учреждения;

- д) медицинский персонал;

- е) младший обслуживающий персонал муниципального автономного общеобразовательного учреждения.

4.7. Руководитель муниципального автономного общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

4.8. Размеры должностных окладов работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами муниципального автономного общеобразовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем муниципального автономного общеобразовательного учреждения.

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 муниципального автономного общеобразовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения в соответствии с настоящей Методикой, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

5. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов

5.1. Доля базовой части фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Соотношения общей и специальной частей базовой части фонда оплаты труда устанавливаются в соответствии с муниципальным правовым актом органа местного самоуправления с учетом особенностей преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения, а также иных особенностей осуществляемой образовательной деятельности.

За счет базовой части фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения (ФОТб) могут осуществляться выплаты (доплаты) работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения 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).

5.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости реализации образовательной программы, учебной нагрузки педагога и численности учащихся в классах.

5.3. Для определения стоимости реализации образовательной программы вводится 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 муниципальным автономным

общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

5.4. Стоимость реализации образовательной программы в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

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

Где:

Стп - стоимость реализации образовательной программы;

ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 - количество недель в году;

n - количество учебных недель в учебном году;

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.

5.5. Годовое количество часов, учитываемое при определении стоимости ученико-часа, определяется муниципальным автономным общеобразовательным учреждением самостоятельно в соответствии с учебным планом, включая часы педагогической коррекции.

5.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

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

б) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными нормативными актами муниципального автономного общеобразовательного учреждения (доплата за заведование кабинетом повышенной опасности, доплата за классное руководство, доплата за методическое обеспечение образовательного процесса);

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

г) осуществление выплат (доплат) работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения с учетом фактической аудиторной нагрузки и стоимости часа или ученико-часа по отдельным направлениям внеурочной деятельности, указанным в п. 5.1.

5.7. Доплата за классное руководство в общеобразовательном учреждении выплачивается в размере не менее 1000 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе (классах).

5.8. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, устанавливаются с учетом:

а) сложности и (или) приоритетности предмета (К);

б) квалификационной категории педагога (А).

в) особенности преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения (П).

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

а) $K = 1,20$ (русский язык, математика, алгебра и начала математического анализа, геометрия, вероятность и статистика, физика, иностранный язык);

б) $K = 1,15$ (предметы учебного плана 1-4 классов начальной школы);

в) $K = 1,10$ (литература, родной язык и родная 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, 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).

е) $K = 1,2$ (предметы учебного плана в рамках обучения по специальным индивидуальным программам развития (далее - СИПР))

5.8.2. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) 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.

5.8.3. Повышающие коэффициенты (П) с учетом особенностей преподавания предмета в соответствии с учебным планом, особенностей реализации адаптированных основных общеобразовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются в размере:

а) за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по адаптированным основным общеобразовательным программам, - 1,20;

б) за преподавание детям, обучающимся по адаптированным основным общеобразовательным программам, интегрированным в общеобразовательные классы – 1,15;

в) за преподавание отдельных предметов по программам профильного (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 по следующей формуле:

$$П = Ч / К / Н * С, \text{ где:}$$

Ч - общая численность обучающихся в образовательном учреждении (филиале);

К - общее количество классов/комплектов в образовательном учреждении (филиале);

Н - количество обучающихся в подгруппе;

С - корректировочный коэффициент, определяемый образовательным учреждением самостоятельно, от 0,5 до 1.

ж) за обучение детей на дому, в том числе детей-инвалидов, по следующей формуле:

$$П = 1,15 * Ч / К / 2, \text{ где:}$$

Ч - общая численность обучающихся в образовательном учреждении (филиале);

К - общее количество классов (классов/комплектов) в образовательном учреждении (филиале);

з) за обучение по СИПР (специальная индивидуальная программа развития) исходя из продолжительности учебных занятий:

П = 1,0 при продолжительности учебных занятий до 20 минут;

П = 1,2 при продолжительности учебных занятий свыше 20 минут.

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

6.1. 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).

Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается в образовательном учреждении и в филиалах.

6.2. 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.

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

$$ДО = Стп \times (Н_1 \times Т_1 \times К_1 + Н_2 \times Т_2 \times К_2 \dots + Н_n \times Т_n \times К_n) \times А \times П + Д$$

6.4 Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс по СИПР, рассчитывается по следующей формуле:

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

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

Н - предельная наполняемость, установленная при обучении по СИПР при индивидуальном обучении, или предельная наполняемость, установленная при обучении по СИПР с коэффициентом 0,5 при групповом обучении (предельная наполняемость 5);

Т - количество часов по предмету в месяц;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П - повышающий коэффициент 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.

6.5. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение на дому, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = C_{\text{ТП}} \times H \times T \times K \times A \times П + Д, \text{ где:}$$

$C_{\text{ТП}}$ - расчетная стоимость реализации образовательной программы (руб./ученико-час);

H - количество обучающихся по предмету;

T - количество часов по предмету в месяц;

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

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П - повышающий коэффициент за обучение детей на дому, в том числе детей-инвалидов;

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

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

$$ДО = C_{\text{ТП}} \times H \times T \times K \times A \times П + Д, \text{ где:}$$

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

$C_{\text{ТП}}$ - расчетная стоимость реализации образовательной программы (руб./ученико-час);

H - количество обучающихся по предмету в классе (классах);

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

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

П - повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов при делении класса на подгруппы;

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

6.7. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего непосредственно учебный процесс, принимаемого на работу в период летних каникул рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = C_{\text{ТП}} \times H \times T \times K \times A \times П + Д, \text{ где:}$$

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, принимаемого на работу в период летних каникул;

$C_{\text{ТП}}$ - расчетная стоимость реализации образовательной программы (руб./ученико-час);

H - средняя наполняемость в образовательном учреждении (филиале);

T - норма часов за 1 ставку в соответствии с действующим законодательством;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

П - повышающий коэффициент за преподавание учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения;

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

6.8. 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 мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- подготовка 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 муниципальном автономном общеобразовательном учреждении в период образовательного процесса, в том числе во время перерывов между занятиями.

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения стимулирующих выплат (премий).

7.2. Стимулирующие выплаты (премии) распределяются комиссией с участием представителя управляющего совета муниципального автономного общеобразовательного учреждения по представлению руководителя муниципального автономного общеобразовательного учреждения.

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

7.3. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения:

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

7.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения, определяются в локальных нормативных актах муниципального автономного общеобразовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.

7.5. Порядок осуществления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается в соответствии с Положением о распределении премиального фонда стимулирования труда и иных выплат руководителей и работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения Аромашевского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденным постановлением администрации

Аромашевского муниципального района.

8. Оплата труда руководителя образовательного учреждения, заведующего филиалом (отделением) образовательного учреждения

8.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения (за исключением заведующих филиалов (отделений) образовательного учреждения) Аромашевского муниципального округа, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденным распоряжением администрации Аромашевского муниципального района.

8.2. Размер должностного оклада заведующего филиалом (отделением) образовательной организации, а также выплат компенсационного характера, порядок и условия оплаты труда устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием образовательного учреждения, с учетом применения настоящей Методики, и иными локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с заведующим филиалом (отделением) руководителем образовательного учреждения.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ЗАВЕДУЮЩИХ ФИЛИАЛОВ (ОТДЕЛЕНИЯ)
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ)
АРОМАШЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет единые принципы оплаты труда руководителя муниципального автономного общеобразовательного учреждения (далее – общеобразовательного учреждения), порядок формирования оклада, а также доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и Тюменской области.

2. Порядок установления заработной платы

2.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального автономного общеобразовательного учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом с руководителем муниципального автономного общеобразовательного учреждения Управлением образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Аромашевского муниципального района от имени муниципального образования, на определенный срок, не превышающий 5 лет.

2.2. Система оплаты труда руководителя муниципального автономного общеобразовательного учреждения включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) единовременные выплаты;
- г) стимулирующие выплаты.

3. Порядок формирования должностного оклада

3.1. Оплата труда руководителя муниципального автономного общеобразовательного учреждения производится на основании трудового договора.

3.2. Должностной оклад руководителя муниципального автономного общеобразовательного учреждения формируется с учетом показателей, обуславливающих объем и сложность реализуемых полномочий, наличия полномочий с высокими коррупционными рисками (полномочий по распоряжению значительным объемом бюджетных средств), а также численности работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения и иных показателей в соответствии с муниципальным правовым актом.

3.3. Отнесение образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с количеством набранных образовательным учреждением баллов в зависимости от следующих показателей, обуславливающих объем и сложность труда руководителя общеобразовательного учреждения (далее - объемные показатели):

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся,	за каждого обучающегося	1,0

	воспитанников	за каждого воспитанника	0,5
		дополнительно за каждого обучающегося:	
		с ограниченными возможностями здоровья	1,0
2	Качественный состав педагогических работников	за каждого педагогического работника, имеющего	
		- первую квалификационную категорию	0,5
		- высшую квалификационную категорию	1,0
3	Используемое в образовательном процессе имущество:		
	- наличие двух и более зданий, в которых осуществляется образовательный процесс	за второе и третье здание	10
	- наличие компьютерных классов	за каждый класс	10
	- наличие спортивных площадок, бассейнов	за каждый вид	10
	- наличие пришкольного участка	за каждый участок	10
4	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья:		10
	- наличие оборудованного медицинского кабинета, пищеблока, логопедического пункта	за каждый вид	20
	- организацию отдыха детей в летний каникулярный период	на первой, второй и третьей смене (за каждую смену)	10
	- организация горячего питания обучающихся	на каждую смену	20
5	Наличие отделений, филиалов, учебно-консультационных пунктов, групп продленного дня, групп кратковременного пребывания детей	группа продленного дня (за каждую группу)	15
		структурное подразделение дошкольного образования	10
		дошкольное отделение	40
		группа кратковременного пребывания детей	20
		учебно-консультационный пункт	15
		филиал	15
6	Организация подвоза обучающихся	за каждый маршрут	30
7	Наличие технически исправных автотранспортных средств	за каждую единицу	10

8	Предоставление образовательных услуг	в условиях школы - экспериментальной площадки	10
		в условиях базовой школы	10
9	Наличие опорного (базового) Кабинета по профилактике употребления психоактивных веществ		50
10	Наличие коррекционного класса		50

3.4. В соответствии с общим количеством набранных образовательным учреждением баллов по объемным показателям определяется группа по оплате труда:

Количество баллов	Группа
- от 1201 балла и выше	1 группа
- от 901 до 1200 баллов	2 группа
- от 501 до 900 баллов	3 группа
- до 500 баллов	4 группа

3.5. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений пересматриваются один раз в год по состоянию на 1 сентября на основании документов, подтверждающих наличие показателей образовательного учреждения.

3.6. Группы по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливаются исходя из плановых показателей.

3.7. Коэффициент для расчета размера должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из группы по оплате труда в следующих размерах:

- 1 группа - коэффициент 3,5
- 2 группа - коэффициент 3,0
- 3 группа - коэффициент 2,5
- 4 группа - коэффициент 2,0

3.8. Размер должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения может пересматриваться ежегодно по состоянию на 1 января, на 1 сентября, а также в случае изменения норматива финансового обеспечения выполнения муниципального задания.

3.9. В случае изменения размера должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя.

4. Порядок осуществления выплат компенсационного характера и социальных выплат

4.1. Выплаты компенсационного характера и социальные выплаты осуществляются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тюменской области и настоящим Положением.

4.2. Руководителю муниципального автономного общеобразовательного учреждения производятся следующие выплаты компенсационного характера:

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

5. Порядок осуществления стимулирующих и единовременных выплат

Осуществление стимулирующих выплат руководителю муниципального автономного общеобразовательного учреждения производится на основании положения о распределении централизованного фонда стимулирования труда, утверждаемого распоряжением администрации Аромашевского муниципального района.

Руководителю муниципального автономного общеобразовательного учреждения согласно приказу управления образования, культуры, спорта и молодежной политики в пределах фонда оплаты труда могут производиться единовременные выплаты:

а) единовременные выплаты в связи со смертью близких родственников (супруги, дети, родители) в размере 5000 (пяти тысяч) рублей, при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

б) вступлением в первый брак, в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей;

в) при юбилейных датах (50, 55, 60, 65 лет) в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей;

г) единовременные выплаты к профессиональному празднику;

д) единовременные выплаты к праздничным датам;

е) единовременные выплаты по достижении пенсионного возраста, вне зависимости от продолжения или прекращения с ним трудовых отношений в размере 26000 (двадцати шести тысяч) рублей.

Единовременные выплаты, указанные в подпункте «а» «б», производятся на основании заявления руководителя муниципального автономного общеобразовательного учреждения.

**Положение
о распределении централизованного фонда стимулирования труда
муниципального автономного общеобразовательного учреждения**

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения Аромашевского муниципального округа в целях усиления материальной заинтересованности руководителя муниципального автономного общеобразовательного учреждения в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативности при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей руководителя муниципального автономного общеобразовательного учреждения (далее – муниципального автономного общеобразовательного учреждения), и определяет порядок и условия осуществления выплат из средств централизованного фонда стимулирования труда в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении (далее – централизованный фонд).

**2. Виды и размер выплат, производимых из средств
централизованного фонда**

Распределение централизованного фонда стимулирования труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения (ФОТцст) производится на осуществление стимулирующих выплат (премий) руководителю муниципального автономного общеобразовательного учреждения.

1. Условия премирования руководителя

Выполнение государственного (муниципального) задания (в соответствии со спецификой муниципалитета)	да/нет
Обеспечение достижения установленных показателей по уровню заработной платы отдельных категорий работников муниципальной автономной общеобразовательной организации	да/нет
1. Развитие материально-технической базы муниципального автономного общеобразовательного учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей)	
Соответствие созданных в муниципальной автономной общеобразовательной организации условий организации образовательного процесса современным требованиям, в том числе отсутствие выявленных обоснованных нарушений и замечаний надзорных органов	да/нет
Обеспеченность учебной литературой общеобразовательных предметов инвариантной части учебного плана	да/нет
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение больших объемов	

текущего и капитального ремонта (на начало года)	
Повышение профессионального мастерства педагогических работников	
Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии с квалификационными требованиями (на начало года, 2 полугодие)	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество педагогов, соответствующих квалификационным требованиям; В- количество педагогов ОУ; N – доля педагогов, соответствующих квалификационным требованиям
Участие педагогов в мероприятиях, направленных на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	$N = A/B \cdot 100\%$, где А - количество педагогов, участвующих в мероприятиях, направленных на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации; В - количество педагогов ОУ; N – доля педагогов, участвующих в мероприятиях, направленных на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации
Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций	да/нет
Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления муниципального автономного общеобразовательного учреждения	
Удовлетворённость родителей (законных представителей), обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг ежеквартально (для дошкольных образовательных учреждений 1 раз в год)	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся воспитанников муниципальной автономной общеобразовательной организации, работников муниципальной автономной общеобразовательной организации по деятельности образовательной организации. Да/нет
Обеспечение доступности и полноты актуальной информации о деятельности муниципальной автономной общеобразовательной организации в публичном пространстве, в сети Интернет на официальном сайте	да/нет
Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	
Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
Обеспечение сохранности контингента обучающихся, в том числе при переходе с одной ступени на другую	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество обучающихся, перешедших в 10-11 класс, после окончания 9 класса; В- количество выпускников 9 класса; N – доля обучающихся, перешедших в 10-11 класс, после

	окончания 9 класса
Отсутствие обучающихся, выбывших из муниципальной автономной общеобразовательной организации и не продолжающих обучение 1 раз в полугодие	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество обучающихся выбывших из ОУ и не продолжающих обучение; В - количество обучающихся; N – доля обучающихся выбывших из ОУ и не продолжающих обучение
Результативность освоения обучающимися основных образовательных программ на всех ступенях обучения по результатам внешней оценки качества образования (ЕГЭ, ГИА, РСОКО и др.)	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу); В - количество выпускников (обучающихся); N – доля выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу)
Обеспечение доступности образования и успешной социализации детям с ограниченными возможностями здоровья	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных всеми видами обучения (социализации); В - количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; N – доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных всеми видами обучения (социализации)
Организация обеспечения учащихся горячим питанием	
Организация и проведения мероприятий, способствующих сохранению и воспитанию психологического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д.)	
Создание условий и обеспечение активного участия обучающихся в олимпиадах и конкурсных мероприятиях различного уровня	
Организация различных видов профильного обучения и расширенной (дополнительной) подготовки по различным областям знаний (1 раз в год в сентябре)	
Развитие форм профориентационной работы с обучающимися в соответствии с социальным заказом	
Эффективность воспитательной системы муниципального автономного общеобразовательного учреждения	
Организация досуговой занятости на базе муниципальной автономной общеобразовательной организации, в том числе в предметных кружках, спортивных секциях, творческих студиях, детских	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости; В – количество обучающихся; N – доля обучающихся, охваченных всеми

общественных объединениях (включая каникулярное время), на начало года	видами досуговой занятости
Расширение форм межведомственного взаимодействия в части обучения, воспитания и развития воспитанников	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество посещаемых мероприятий субъектами образовательного процесса с участием представителей ведомств; В – количество мероприятий с участием представителей ведомств; N –доля охваченных различными формами межведомственного взаимодействия
Организация социально-значимой деятельности обучающихся (социальные проекты, волонтерство)	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия социально-значимой деятельности; В – количество обучающихся; N –доля обучающихся охваченных социально-значимой деятельностью
Организация профилактической работы в муниципальной автономной общеобразовательной организации	Отсутствие или снижение правонарушений и преступлений
Обеспечение участия родителей в различных формах «родительского всеобуча»	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество родителей, принимающих участие в различных формах «родительского всеобуча»; В – количество родителей; N –доля родителей (семьи) различными формами всеобуча
Обеспечение эффективности деятельности классных руководителей и учителей-предметников в части социализации и сохранения здоровья обучающихся	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья; В – количество обучающихся; N – доля обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество обучающихся, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями; В – количество обучающихся; N – доля обучающихся, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями
Организация работы филиалов, отделения	
% охвата дошкольной образовательной услуги	
Работа со средствами массовой информации	Да/нет
Заполнение данных ИС «Мониторинг цен»	Да/нет
Заполнение данных в АИС «Электронная школа Тюменской области	Да/нет

Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности общеобразовательной организацией и выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки.	
--	--

3. Порядок премирования

3.1. Распределение централизованного фонда осуществляется комиссией по распределению централизованного фонда (далее – комиссия), состав которой утверждается приказом Управления образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Аромашевского муниципального района.

3.2. Комиссия принимает решение о премировании и размере премий открытым голосованием при условии присутствия не менее половины ее членов. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.

3.3 Решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем комиссии и секретарем.

3.4. Руководитель муниципального автономного общеобразовательного учреждения может быть не представлен к премированию при невыполнении, либо некачественном выполнении условий, предусмотренных настоящим Положением, а также в случаях выявления нарушений законодательства уполномоченными органами.

3.5. Премирование по результатам труда осуществляется ежемесячно, по результатам работы за год, выплачивается пропорционально отработанному времени.

3.6. Премирование в летний период осуществляется по критериям, характеризующим результаты деятельности муниципального автономного общеобразовательного учреждения именно в летний период (организация летнего отдыха, подготовка муниципального автономного общеобразовательного учреждения к началу нового учебного года и т.д.).

3.7. Комиссия оценивает деятельность руководителя за отчетный период по балльной системе путем стимулирования баллов по каждому из показателей определяет расчетное количество баллов, набранных руководителем.

3.8. Итоговое количество баллов, набранных руководителем (Б(итог)), определяется путем умножения расчетного количества баллов на коэффициент, соответствующий группе по оплате труда руководителя:

$$Б(итог) = Б(расчет) \times К \text{ где:}$$

Б(итог) - итоговое количество баллов, набранных руководителем;

Б(расчет) - расчетное количество баллов, набранных руководителем;

К - коэффициент, соответствующий группе по оплате труда руководителя:

1 группа - коэффициент 3,5

2 группа - коэффициент 3,0

3 группа - коэффициент 2,5

4 группа - коэффициент 2,0

3.9. Стоимость 1 балла ежегодно устанавливается приказом Управления образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Аромашевского муниципального района на начало финансового года.

3.10. Максимальный балл равен 3.

3.11. Размер премии руководителя определяется путем умножения итогового количества баллов, набранных руководителем, на стоимость балла:

$$П = Б(итог) \times Ст(б), \text{ где:}$$

П – размер премии руководителя;

Б(итог) – итоговое количество баллов, набранных руководителем;

Ст(б) – стоимость одного балла.

3.12. Решение комиссии о премировании руководителя муниципального автономного общеобразовательного учреждения оформляется приказом Управления образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Аромашевского муниципального района, который направляется в муниципальное автономное общеобразовательное учреждение.

3.13. В целях осуществления выплат из централизованного фонда Управления образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Аромашевского муниципального района производит корректировку объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, на сумму средств, распределенных в соответствии с решением комиссии, с учетом дополнительно учитываемых начислений к стимулирующим выплатам, а также расходов на выплату отпускных в части, обусловленной увеличением среднего заработка.

**Методика
формирования фонда оплаты труда
при реализации основной образовательной программы дошкольного
образования в условиях общеобразовательного учреждения Аромашевского
муниципального округа**

1. Общие положения

1.1. Настоящая Методика определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения, при реализации основной образовательной программы дошкольного образования (далее – образовательные учреждения).

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения, при реализации основной образовательной программы дошкольного образования устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области, настоящей Методикой и принимаемыми в соответствии с ним муниципальными правовыми актами.

**2. Формирование и распределение фонда оплаты труда
при реализации основной образовательной программы дошкольного
образования**

2.1. Расчетный фонд оплаты труда (ФОТр) формируется на финансовый год за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по следующей формуле:

ФОТр = Сбдж + Сдхд, где:

Сбдж – объем бюджетных средств;

Сдхд – объем средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.2. Объем бюджетных средств (Сбдж) формируется за счет средств на:

- содержание детей, присмотр и уход за детьми в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ дошкольного образования (далее – услуга по содержанию, присмотру и уходу) – S1;

- обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее – образовательная услуга) – S2;

по следующей формуле:

$Sбдж = S1 + S2$.

2.3. Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации (за исключением средств, направленных в централизованный фонд)

2.4. Расчетный фонд оплаты труда, сформированный за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, присмотру и уходу составляет не менее 80% и не более 95% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на услугу по содержанию, присмотру и уходу (S1).

2.5. Фонд оплаты труда, сформированный за счет бюджетных средств на образовательную услугу, составляет не менее 90% и не более 95% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на образовательную услугу (S2).

2.6. Фонд оплаты труда, сформированный за счет бюджетных средств (ФОТ1), состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц):

$$\text{ФОТ1} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} + \text{ФОТсоц}.$$

Объем базовой части (ФОТб) составляет не менее 70% фонда оплаты труда, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не более 30% фонда оплаты труда, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в пункте 2.7. Методики, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

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

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении пенсионного возраста, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательным учреждением, в размере 26 тыс. рублей;

- ежемесячные доплаты работникам образовательного 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.

2.8. При формировании социальной части фонда оплаты труда в общеобразовательной организации 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.

2.9. Базовая часть фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб) состоит из общей части (ФОТоб) и специальной части (ФОТсп).

2.10. Объем общей части (ФОТоб) составляет не менее 70% доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 30% доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

2.11. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников общеобразовательной организации при реализации основных образовательных программ дошкольного образования (за исключением стимулирующих выплат), включая:

- а) педагогических работников (в соответствии с действующим законодательством);

- б) административно-управленческий персонал (в соответствии со штатным расписанием общеобразовательной организации);

в) учебно-вспомогательный персонал (в соответствии со штатным расписанием общеобразовательной организации);

г) младший обслуживающий персонал образовательного учреждения (в соответствии со штатным расписанием общеобразовательной организации);

д) медицинский персонал (в соответствии со штатным расписанием общеобразовательной организации).

2.12. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает единое штатное расписание общеобразовательного учреждения, в том числе для должностей работников, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

б) доля фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, медицинского персонала и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.13. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников реализующих основную образовательную программу дошкольного образования (ФОТсп) обеспечивает:

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

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

2.14. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника реализующего основную образовательную программу дошкольного образования, осуществляются с учетом:

а) обеспечения педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (П);

б) квалификационной категории педагога (А);

в) оказания образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии (Д);

г) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (О).

2.15. Повышающие коэффициенты за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса дошкольного образования в соответствии с требованиями ФГОС (П) устанавливаются в размере:

а) обеспечение реализации образовательной программы, предусматривающей одновременную организацию нескольких видов детской деятельности и создание ситуации выбора, многообразие форм решения образовательных задач и обеспечение оптимального режима двигательной активности, систематичность обновления предметно-развивающей среды в соответствии с образовательными задачами – 1,10;

б) практическая реализация индивидуальных и/или групповых образовательных маршрутов – 1,10;

2.16. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога реализующего основную образовательную программу дошкольного образования (А) устанавливаются в размере:

а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию - 1,20.

б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию - 1,10.

2.17. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах (Д), устанавливаются в

размере:

- а) адаптационные группы для детей раннего дошкольного возраста – 1,10;
- б) группы выходного дня, в том числе разновозрастные, включающие детей, не посещающих образовательное учреждение в режиме «полного дня» – 1,10;
- в) группы в условиях консультационно-методического пункта, в том числе с выездом в отдалённые территории – 1,10.

2.18. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах (О), устанавливаются в размере:

- а) образование детей на дому, в том числе детей-инвалидов – 1,15;
- б) группы интегрированного пребывания детей, не имеющих отклонений в развитии, и детей с ограниченными возможностями здоровья – 1,15;
- в) групповые и/или индивидуальные занятия с детьми и их родителями (законными представителями) в условиях консультационно-методического пункта – 1,15.

2.19. Размеры должностных окладов работников реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, (включая: педагогических работников; административно-управленческий персонал образовательного учреждения (заведующий отделением, и др.); учебно-вспомогательный персонал; младший обслуживающий персонал; медицинский персонал) а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем общеобразовательного учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда и показателей, используемых при расчете должностных окладов работников реализующих основную образовательную программу дошкольного образования в соответствии с настоящей Методикой, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и выплат компенсационного характера.

3. Определение размера должностного оклада педагогических работников реализующих основную образовательную программу дошкольного образования

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

3.2. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по следующей формуле:

$ДОп = Обаз(п) \times А \times П \times Д \times О + К$, где:

ДОп – должностной оклад педагогического работника;

Обаз(п) – базовый оклад педагогического работника, устанавливаемый руководителем образовательного учреждения (производимый из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П - повышающие коэффициенты за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС;

Д – повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах;

О – повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах;

К – компенсация за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда при реализации основной образовательную программу дошкольного образования

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда при реализации основной образовательной программы дошкольного образования (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам образовательного учреждения стимулирующих выплат (премий).

4.2. Стимулирующие выплаты (премии) распределяются комиссией с участием представителя управляющего совета муниципального автономного общеобразовательного учреждения по представлению руководителя муниципального автономного общеобразовательного учреждения.

Доля средств, направляемых на стимулирующие 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.

4.3. При реализации основной образовательной программы дошкольного образования основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда являются:

- а) соответствие образовательного процесса современным требованиям и ориентирам качества образования;
- б) здоровье и развитие детей;
- в) удовлетворенность родителей.

4.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для работников реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, определяются в локальных нормативных актах общеобразовательного учреждения или в коллективных договорах.