

Управление образования администрации города Иванова
муниципальное общеобразовательное учреждение гимназия №3
Улица Любимова, дом 20-а, г. Иваново, 153040, тел. 563521, 565759, факс 563521

Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

Т.Л. Смирнова

Протокол № 04

«01» 04 2025г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор

О.А. Ахмад

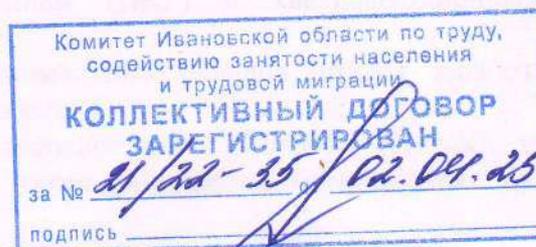
Приказ № 55-0

«01» 04 2025г.



ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ №8 В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
«Гимназия №3», №21/22-35 от 01.06.2020г.

ПРИНЯТО:
на общем собрании
работников учреждения
Протокол № 6
от 01.04.2025



**Управление образования администрации города Иванова
муниципальное общеобразовательное учреждение гимназия №3
Улица Любимова , дом 20-а, г. Иваново, 153040, тел. 563521, 565759, факс 563521**

Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
_____/ Т.Л. Смирнова
Протокол № ____
« ____ » _____ 2025г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
_____/О.А. Ахмад
Приказ № ____
« ____ » _____ 2025г.

**ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ №8 В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
«Гимназия №3», №21/22-35 от 01.06.2020г.**

ПРИНЯТО:

на общем собрании
работников учреждения
Протокол № ____
от _____

Положение об оплате труда разработано на основе Постановления Администрации г. Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города»

Настоящее Типовое положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1. Основные понятия

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

Должностной оклад (ставка заработной платы)- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, увеличенного на повышающие коэффициенты.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работу не входящую в круг основных обязанностей.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда. Руководителям образовательных учреждений стимулирующие выплаты по результатам работы устанавливаются управлением образования Администрации города Иванова.

2. Порядок расчета заработной платы работников муниципальных учреждений

2.1. Заработная плата работников муниципальных учреждений определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням;
- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера.

2.1.1. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со

дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Руководитель учреждения:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и другие основания, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, воспитателей, других работников, исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

2.2. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, педагога-психолога, педагога-организатора, педагога-библиотекаря) определяются в порядке, предусмотренном для педагогических работников, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования), с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются по формуле:

$O = M_o \times K_o \times K_k + K_n$, где:

O - должностной оклад работника;

M_o - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

K_o - коэффициент образования;

K_k - коэффициент квалификации;

K_n - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.3. Зарплата работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$Z_p = O + K + C$, где:

Z_p - заработная плата работника;

O - должностной оклад работника;

К - компенсационные выплаты;
С - стимулирующие выплаты.

2.4. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.5. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников учреждения.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.6. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Zп = O + K + C$, где:

Zп - заработная плата работника;
O - должностной оклад работника;
K - компенсационные выплаты;
C - стимулирующие выплаты.

2.7. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

2.8. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

2.9. Минимальные оклады (ставки) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) устанавливаются на основании Постановления Администрации города Иванова.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера к должностным окладам вводится в целях:

- усиления материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников в применении прогрессивных форм организации труда;
- повышения качества работы и роста профессионального мастерства;
- привлечения квалифицированных специалистов для работы в образовательном учреждении.

В учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, выходные и нерабочие праздничные дни);

б) выплаты за дополнительную работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей);

в) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника, за:

- классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе одному педагогическому работнику (не более чем в двух классах (учебных группах));

- проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки;

- заведование учебными кабинетами, лабораториями;

- заведование мастерскими, учебно-опытными участками;

- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории "педагог-методист";

- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-методист";

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник";

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник".

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
- выплаты молодым специалистам.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам согласно трудовому законодательству Российской Федерации.

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

3.3. Перечень и размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются руководителем учреждения с учетом мнения профкома и совета трудового коллектива.

3.4. В соответствии с муниципальной долгосрочной целевой программой «Поддержка молодых специалистов муниципальных учреждений социальной сферы города Иванова» молодым специалистам гимназии предусматриваются компенсационные выплаты. Данные выплаты прекращаются при окончании действия программы.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного

исполнения трудовых обязанностей.

4.2. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников к более качественному, эффективному, результативному труду.

4.3. Фонд стимулирующих выплат формируется из фонда оплаты труда.

4.4. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения приказом директора создается комиссия по распределению стимулирующих выплат в состав которой входят представители администрации, председатели МО, члены Управляющего Совета из числа работников учреждения, председатель профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом директора гимназии.

4.5. Порядок стимулирования педагогических работников:

4.5.1. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности по итогам мониторинга и оценки качества, эффективности и результативности труда работника, на основании утвержденных критериев и показателей качества.

4.5.2. Качественные показатели (критерии) педагогического труда разрабатываются Комиссией по оценке качества педагогического труда и принимаются на Педагогическом совете.

4.5.3. Для осуществления критериальных стимулирующих выплат деятельность работника оценивается по каждому из показателей в баллах в зависимости от степени достижения результатов.

4.5.4. Вопросы распределения стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией один раз в год на первое сентября учебного года, в том числе для вновь пришедших работников.

4.5.5. Размер части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование педагогов, непосредственно занятых учебным процессом составляет 70% от общего фонда стимулирования учреждения, 30% – на стимулирование учебно-вспомогательного персонала. Процентное соотношение зависит от количественного состава педагогов и учебно-вспомогательного персонала.

4.5.6. Показатели (критерии) качества педагогического труда являются Приложением №1 к данному Положению.

4.5.7. Изменения в Приложение «Качественные показатели результатов труда педагогического работника» могут вноситься один раз в год (на первое сентября каждого года) в соответствии с «Положением работы комиссии по оценке показателей эффективности деятельности педагогических работников».

4.5.8. Работнику, вышедшему из отпуска по уходу за ребенком до трех лет, длительного отпуска, сроком до одного года, устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с количеством баллов, заработанных им до ухода в отпуск.

4.5.9. Работнику, которому оформлен лист нетрудоспособности на длительный период (две и более четверти) устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с количеством баллов, рассчитанные в период составления тарификации на основании приказа директора о распределении стимулирующей доли оплаты труда на учебный год.

4.6. Условия стимулирования работников.

Наименование должности	Основание
Заместители директоров по УВР	организация предпрофильного и профильного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента учащихся в 10 - 11 классах
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Заместитель директора по АХЧ	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Педагог-библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	оформление тематических выставок

	выполнение плана работы библиотекаря
	соблюдение ТБ и ПБ, отсутствие дисциплинарных взысканий
прочие сотрудники в соответствии со штатным расписанием	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	качественное выполнение своих трудовых обязанностей
	высокое профессиональное мастерство (овладение профессиональными навыками по нескольким профессиям, применение их в работе)
	соблюдение ТБ и ПБ, отсутствие дисциплинарных взысканий

4.7. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются управлением образования Администрации города Иванова.

4.8. Управление образования Администрации города Иванова устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя.

Показатели эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя утверждаются управлением образования Администрации города Иванова.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению управления образования Администрации города Иванова устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы.

4.9. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения приказом директора создается комиссия по распределению разовых премий, в состав которой входят представители администрации, профкома гимназии и совета трудового коллектива.

4.10. Виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы. Знание и использование в работе иностранных языков;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- за особые условия труда и сложность выполняемых задач;

4.11. Выше перечисленные выплаты выплачиваются из средств экономии фонда оплаты труда.

4.12. Премияльные выплаты работникам распределяются Комиссией по премированию. Протокол комиссии является основанием для издания приказа.

4.13. Условия премирования:

- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- наличие средств в фонде экономии оплаты труда.

5. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до общеобразовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования обеспечения государственных гарантий прав на получение образования (далее - региональный норматив финансирования), утвержденными законом Ивановской области, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в общеобразовательном учреждении (в целях планирования плана финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года - по состоянию на 20 сентября года, предшествующего планируемому).

Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательного учреждения.

Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, долю расходов:

на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;

на заработную плату работников общеобразовательного учреждения (далее - ФОТ_{оу}).

6. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

6.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТ_{оу}) состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш - стимулирующая доля ФОТ_{оу}.

Рекомендуемый диапазон ш - от 20 до 30%. Значение ш устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом.

6.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную

плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, бухгалтер, экономист, секретарь-кадровик и др.) и младшего обслуживающего (рабочий по обслуживанию здания, уборщики, дворник, гардеробщик, сторожа и др.) персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:

$ФОТб = ФОТуп + ФОТпп$, где:

ФОТуп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

6.3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$ФОТпп = ФОТб \times пп$, где:

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

Рекомендуемое оптимальное значение пп - 70%, но не менее 60%. Значение определяется руководителем учреждения по согласованию с профкомом и советом трудового коллектива. Принятое решение руководитель доводит до сведения работников.

6.4. Размеры окладов работников общеобразовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем общеобразовательного учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников общеобразовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

7. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении

7.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала,

непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times c, \text{ где:}$$

c - доля специальной части ФОТпп. Рекомендуемое значение c - до 30%, значение c устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом и советом трудового коллектива.

7.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за квалификационную категорию педагога).

7.3. 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.

Общая часть фонда оплаты труда (ФОТо) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}.$$

Соотношение ФОТаз и ФОТнз - 75% и 25% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз могут определяться самим общеобразовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися:

- внеклассная работа с одаренными детьми, организация внеклассной и спортивной работы, работа по учебному плану внеурочной деятельности оплачивается из расчета стоимости среднего бюджетного часа по учреждению:

$$c = \frac{\text{ФОТ}_a + \text{ФОТ}_c}{n}, \text{ где}$$

c – стоимость часа по учреждению,

ФОТ_a – месячный фонд аудиторной занятости по учреждению,

ФОТ_c – месячный фонд специальной доли оплаты труда по учреждению,

n – количество учебных часов в месяц по учреждению.

- выполнение функций классного руководителя оплачивается из расчета 70 рублей на одного обучающегося;

- руководство методическими объединениями, заведывание кабинетами, работа с химическими реактивами, классное руководство определяется приказом о тарификации на текущий учебный год с письменного согласия педагогического работника.

7.4. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз), по формуле, указанной в п. 7.4.

7.5. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

$$Стп = \frac{ФОТаз \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52},$$

где:

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

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;

a4 - количество обучающихся в четвертых классах;

a5 - количество обучающихся в пятых классах;

a6 - количество обучающихся в шестых классах;

a7 - количество обучающихся в седьмых классах;

a8 - количество обучающихся в восьмых классах;

a9 - количество обучающихся в девярых классах;

a10 - количество обучающихся в десятых 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;

- в4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;
- в5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;
- в6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;
- в7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;
- в8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;
- в9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;
- в10 - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;
- в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

7.6. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным учебным планом, федеральными государственными образовательными стандартами общего образования и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования, федеральных государственных образовательных стандартов общего образования.

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

повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога).

ФОТс составляет не менее 25% от ФОТпп и рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно.

7.8. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) устанавливается приказом руководителя общеобразовательного учреждения с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации и совета трудового коллектива и определяется на основании следующих критериев:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

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);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Значения повышающих коэффициентов (К):

- а) $K = 1,15$ (русский язык, литература, иностранный язык, математика, алгебра,

геометрия, вероятность и статистика, избранные вопросы математики, решение сложных задач, занимательный русский язык, занимательная математика, 1 класс начальной школы, практикум по подготовке к ЕГЭ 11 классы);

б) К = 1,10 (родной русский язык, родная русская литература, история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, молекулярные основы селекции, основы медицинских знаний, молекулярные основы физиологии и фармацевтики, 2 - 4 классы начальной школы);

в) К = 1,05 (право, экономика, финансовая грамотность, технология);

г) К = 1,0 (астрономия, физическая культура, ИЗО, музыка, ОБЖ, ОДНК, ОРКСЭ, элективные курсы).

7.9. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) составляет:

1,05 - для педагогических работников подтвердивших соответствие занимаемой должности;

1,05 - для педагогических работников - молодых специалистов;

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

1,20 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

7.10. Повышающий коэффициент за наличие почетного звания, государственных наград, учитывающий научно-педагогическую квалификацию и признание научно-педагогическим сообществом вклада учителя в педагогическую теорию и практику;

1,2 – народный, заслуженный, доктор наук, профессор (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности);

1,10 – отличник, почетный работник, кандидат наук, доцент (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности), мастер спорта международного класса.

7.11. Повышающий коэффициент при проведении занятий с группой учащихся при делении 2-11 классов на подгруппы при проведении уроков по информатике, английскому языку, технологии, при делении профильных классов на группы (10-11кл):

в размере 3,0 при наполняемости группы до 9 человек,

в размере 2,2 при наполняемости группы от 10 до 12 человек,

в размере 1,9 при наполняемости группы от 13 до 14 человек,

в размере 1,7 при наполняемости группы от 15 до 17 человек,

в размере 1,4 при наполняемости группы от 18 до 19 человек,

в размере 1,25 при наполняемости группы от 20 до 21 человек.

7.12. Повышающий коэффициент (резервный) составляет:

1,25 – при наполняемости классов 20 человек и менее,

25,0 – при организации обучения в очно-заочной форме.

Расчет повышающего коэффициента (резервный) при проведении практикума по подготовке к ЕГЭ рассчитывается по формуле:

$$K_p = X_1 + X_2 + X_3 + \dots / Y / Z, \text{ где}$$

$X_{1,2,3}$ - количество человек в 11 классах,

Y - количество 11 классов,

Z – количество человек в группе.

7.13. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей, преподавателей), рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times Y \times \text{Чаз} \times K \times A, \text{ где:}$$

O - оклад учителя (преподавателя), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

Y - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

K - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Если учитель (преподаватель) ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$$O = \text{Стп} \times (Y1 \times \text{Чаз}1 \times K1 \times A1 + Y2 \times \text{Чаз}2 \times K2 \times A2 + \dots + Y11 \times \text{Чаз}11 \times K11 \times A11)$$

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Месячная заработная плата учителя, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата учителя, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, учителю производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

8.2.1. В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

а) компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, выходные и нерабочие праздничные дни);

б) выплаты за дополнительную работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей);

в) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника, за:

- классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе одному педагогическому работнику (не более чем в двух классах (учебных группах));

- проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки;

- заведование учебными кабинетами, лабораториями;

- заведование мастерскими, учебно-опытными участками;

- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории "педагог-методист";

- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-методист";

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник";

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник".

8.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

8.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.5. Вопросы оплаты труда учителей, не урегулированные Типовым положением об оплате труда учителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова, устанавливаются Типовым положением об оплате труда работников (за исключением учителей) муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова.

8.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

