

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 №

«25» мая 2020г.  
личная  
профсоюзная  
организация  
МБОУ  
"Гимназия №3"



УТВЕРЖДАЮ:

Директор

 /О.А. Ахмад

Приказ №

«26» 05 2020г.



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

ПРИНЯТО:

на общем собрании  
работников учреждения

Протокол № 3

от 26.05.2020

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<sub>o</sub> - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

K<sub>o</sub> - коэффициент образования;

K<sub>k</sub> - коэффициент квалификации;

K<sub>n</sub> - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.3. Заработная плата 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<sub>p</sub> - 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:

$Зп = О + К + С$ , где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - компенсационные выплаты;

С - 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.

**МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ  
(СТАВКИ) ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ  
КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП (ПКГ)**

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала  
первого уровня

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
--	--	-------------------------

1 квалификационный уровень	помощник воспитателя; вожатый; секретарь учебной части	2893
----------------------------	---	------

**ПКГ должностей педагогических работников**

ПКГ должностей педагогических работников	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	3444
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	3721
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	3858
4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	3996

**ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
<b>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; делопроизводитель	2893
<b>ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	лаборант; техник; техник по инструменту	3030
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	3306

	устанавливается производное должностное наименование "старший"	
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	3581
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; специалист по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; экономист; специалист по кадрам; юристконсульт	3581
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	3721
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3858
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	3996
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	4133

ПКГ общепромышленных профессий рабочих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих,	2619

	общие для всех отраслей народного хозяйства"	
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	2893
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	2893
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	3169
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	3444
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3721

### **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:

- 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.

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.

4.5.10. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью и интенсивностью труда, не допускается.

#### 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 и профкома гимназии.

4.10. Основания для премирования:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- за занесение работника в Книгу Почета гимназии;
- за награждение Почетной грамотой гимназии;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;
- в связи с юбилеями;
- к праздникам.

4.11. Выше перечисленные премии 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. Премии за выполнение срочных и важных работ устанавливаются директором с процедурой учета мнения профкома, с последующим информированием Комиссии о произведенных выплатах.

4.14. 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 - ФОТоу).

## **6. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения**

6.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш - стимулирующая доля ФОТоу.

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:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТуп} + \text{ФОТпп}, \text{ где:}$$

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:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}, \text{ где:}$$

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. 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 о руководителем учреждения по согласованию с профкомом.

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:

$$C = \frac{\Phi OT_a + \Phi OT_c}{n}, \text{ где}$$

C – стоимость часа по учреждению,

ΦOT<sub>a</sub> – месячный фонд аудиторной занятости по учреждению,

ΦOT<sub>c</sub> – 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 определяется приказом о тарификации на текущий учебный год.

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 (ΦOT<sub>аз</sub>), по формуле, указанной в п. 7.4.

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

$$C_{mn} = \frac{\Phi OT_{аз} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52},$$

где:

C<sub>тп</sub> - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ΦOT<sub>аз</sub> - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a<sub>1</sub> - количество обучающихся в первых классах;

a<sub>2</sub> - количество обучающихся во вторых классах;

a<sub>3</sub> - количество обучающихся в третьих классах;

a<sub>4</sub> - количество обучающихся в четвертых классах;

- а5 - количество обучающихся в пятых классах;
- а6 - количество обучающихся в шестых классах;
- а7 - количество обучающихся в седьмых классах;
- а8 - количество обучающихся в восьмых классах;
- а9 - количество обучающихся в девятых классах;
- а10 - количество обучающихся в десятых классах;
- а11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;
- в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
- в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
- в3 - 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 руководителем общеобразовательного учреждения с



учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации 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, 1 класс начальной школы);
- б)  $K = 1,10$  (родной русский язык, родная русская литература, история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы);
- в)  $K = 1,05$  (право, экономика, финансовая грамотность, технология);
- г)  $K = 1,0$  (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 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. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей, преподавателей), рассчитывается по формуле:

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

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;

Днз - доплата за неаудиторную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, за внеурочную работу и за дополнительное образование (объединения, секции и др.) с учащимися и (или) их родителями (законными представителями);

Кн - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией.

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:

$$O = \text{Стп} \times (Y_1 \times \text{Чаз}_1 \times K_1 \times A_1 + Y_2 \times \text{Чаз}_2 \times K_2 \times A_2 + \dots + Y_{11} \times \text{Чаз}_{11} \times K_{11} \times A_{11}) + \text{Днз} + \text{Кн}.$$

## **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".

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

8.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, 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. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

