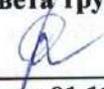
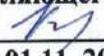


Согласовано:  
Председатель Совета трудового  
коллектива  
О.Ю. Кузнецова   
Протокол № 11 от 01.11.2018г.

Согласовано:  
Председатель Управляющего совета  
М.Е. Колесникова   
Протокол № 11 от 01.11.2018г.

Утверждаю:  
Директор МБОУ «СШ № 26»  
О.Ю. Степанова   
Приказ № 193 от 01.11.2018г.

Принято на общем собрании  
работников МБОУ «СШ № 26»  
г. Иваново  
Протокол № 11 от 01.11.2018г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МБОУ «СШ № 26 с углубленным изучением предметов естественнонаучного цикла»**

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 26 с углубленным изучением предметов естественнонаучного цикла» (далее Положение) разработано в целях повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

**I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ «Средняя школа № 26 с углубленным изучением предметов естественнонаучного цикла» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова» и нормативными документами Министерства образования и науки по внедрению модельной методики оплаты труда в общеобразовательных учреждениях.

1.2. 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.

1.3. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников МБОУ «Средняя школа № 26 с углубленным изучением предметов естественнонаучного цикла», порядок расчета заработной платы педагогического персонала, административно-управленческого аппарата, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

1.4. 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 во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

**Стимулирующие выплаты** - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Руководителю образовательного учреждения стимулирующие выплаты по результатам работы устанавливаются управлением образования Администрации города Иванова.

## **II. Формирование фонда оплаты труда МБОУ "СШ "№ 26"**

2.1 Формирование фонда оплаты труда школы 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 бюджетных смет общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года – по состоянию на 20 сентября, предшествующего планируемому, по данным статистической отчетности № ОШ-1 по ступеням общего образования и видам классов).

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

Школа 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).

Доля расходов определяется приказом руководителя по учреждению на начало учебного года.

### III. Распределение фонда оплаты труда МБОУ "СШ № 26".

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТ б) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТ оу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш - стимулирующая доля ФОТоу.

Диапазон ш – от 20 до 30%. Значение ФОТб – от 70% до 80%

Фонд оплаты труда школы:

а) (ФОТоу) сотрудников учреждения - от 97% до 95%;  
Фонд стимулирования директора учреждения - от 3% до 5%.

б)  $\text{ФОТб} = \text{ФОТпп} + \text{ФОТуп}$ .  
(ФОТпп) – учителей = 70%-85% от (ФОТб);  
(ФОТуп) – штатных работников = 15%-30% (ФОТб).

в) (ФОТпп) учителей распределяется на:  
(ФОТо) – общую часть – от 70% до 80%;  
(ФОТс) – специальную часть – от 20% до 30%.

г) Общая часть фонда оплаты труда (ФОТо) распределяется на  
(ФОТаз) – аудиторная занятость – от 75% до 90%;  
(ФОТнз) – неаудиторная занятость – от 10% до 25%.

д) Фонд оплаты труда штатных работников распределяется на:  
- общая часть от 70% до 80%  
- специальная часть от 20% до 30%

Распределение ФОТ утверждается приказом руководителя на начало учебного года с учетом мнения Совета трудового коллектива.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (директор школы, заместители руководителя и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), учебно-вспомогательного (воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, библиотекари, секретари-машинистки и т.д) и младшего обслуживающего персонала (рабочие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, гардеробщики, сторожа и др.) персонала школы 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.

- Директор школы формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

- \* для 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 руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается не превышающий фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} * \text{пп}, \text{ где}$$

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

Рекомендуемое оптимальное значение пп- 60% - 90% , но не менее 60%. Значение определяется самостоятельно школой и вводится приказом директора с учетом мнения Совета трудового коллектива.

3.4. Размеры окладов работников школы, а так же выплат компенсационного характера устанавливается в рублях в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения.

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

#### **IV. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в МБОУ «СШ № 26»**

4.1. Базовая часть ФОТ для педагогического персонала (работников), 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:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} * \text{с}, \text{ где:}$$

с- доля специальной части ФОТпп, доля которой определяется приказом директора учреждения. Значение с – до 30%.

4.2. Общая и специальная части ФОТпп непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога, за деление классов на группы и др.).

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

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

-осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися – 1800 рублей; за руководство вторым классом – 1300рублей;

- руководство методическим объединением – 1000 рублей;

- подготовка обучающихся к спортивным соревнованиям – до 2000 рублей;

-иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов п.5.1.4

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

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

Соотношение ФОТаз и ФОТнз – 85% и 15% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз определяются школой, исходя из специфики образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа»

4.4. Распределение стимулирующей части (ФОТст) распределяется в соответствии с Положением «О порядке и условиях распределения стимулирующей части ФОТ работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 26».(Приложение № 2 к Положению «Об оплате труда работников МБОУ «СШ № 26»)

4.5. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с Положением «О порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения МБОУ «Средняя школа № 26». (Приложение № 1 к Положению «Об оплате труда работников МБОУ «СШ №26»)

## V. Расчет оплаты труда педагогических работников МБОУ "СШ № 26"

5.1. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в школе.

5.1.1. Аудиторная занятость педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, включает проведение уроков. Величину гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость определяет условная единица «стоимость одного 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 школой, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз) стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

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

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;

v4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;

v5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;

v6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;

v7 - 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.

#### 5.1.2. Учебный план разрабатывается школой самостоятельно.

Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом и СанПиНом и должна обеспечивать в полном объеме реализацию федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

5.1.3. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников осуществляющих учебный процесс устанавливается в рамках (ФОТс), включает в себя:

-выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (примерная доля – 10% ФОТпп рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно);

-повышающие коэффициенты (за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы школы, за квалификационную категорию педагога, за обучение детей с отклонениями в развитии, за деление классов на группы и др.) (примерная доля – 15% ФОТпп определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно);

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. (Примерная доля- 5% ФОТпп. рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно).

5.1.4. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы школы (К) устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива организации и может определяться 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 в нем; большая емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

-дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся ( начальная школа);

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

Значения повышающих коэффициентов (К) устанавливаются в следующем размере:

- а) К= 1,20 (русский язык, математика, 1 классы начальной школы);

б)  $K= 1,15$  (Литература, иностранный язык, информатика, история, обществознание, география, физика, химия, биология, 2-4 классы начальной школы)

в)  $K= 1,10$  (МХК, ОБЖ, технология);

г)  $K= 1,0$  (физическая культура, астрономия, ИЗО, музыка).

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

1,20- для педагогических работников, имеющих вторую категорию, соответствие занимаемой должности;

1,25- для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,33- для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,05- для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет;

1,25-для кандидатов наук.

5.1.6. Повышающий коэффициент при проведении занятий с группой учащихся (деление классов на группы, элективные курсы, ИГЗ, консультации, факультативы) составляет:

1,25 - учитель работает с одной группой от 17 человек;

1,5 - учитель работает с одной группой от 14 до 16 человек;

1,75 - учитель работает с одной группой до 13 человек;

1,9 - учитель работает с группой до 9 человек;

2,0 - учитель работает с детьми с ограниченными возможностями здоровья на дому;

1,10 – проверка тетрадей по литературе, английскому языку, химии, физике;

1,20 – проверка тетрадей по русскому языку, математике, в начальных классах.

5.1.7. В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право направить неиспользованные средства на стимулирование работников учреждения.

5.1.8 Расчет окладов педагогических работников непосредственно осуществляющего учебный процесс рассчитывается по формуле:

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

O - оклад учителя, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

U - 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 школы;

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, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями и т.д.).

Кн- размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

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

$$O = \text{Стп} \times (Y1 \times \text{Чаз1} \times K1 \times A1 + Y2 \times \text{Чаз2} \times K2 \times A2 + \dots + Y11 \times \text{Чаз11} \times K11 \times A11) + \text{Днз}.$$

## **VI. Расчет оплаты труда работников МБОУ "СШ № 26" (за исключением учителей)**

6.1. Заработная плата работников школы определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням (Приложение № 3 к настоящему Положению);
- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера.

6.1.1. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставок заработной платы;
- 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 вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

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.

6.1.2. Директор школы:

- организует проверку документов об образовании, квалификации и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми главный бухгалтер определяет размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников, кроме учителей, ведущих уроки и исчисляет их заработную плату;

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

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

6.2. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников (педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, воспитатель) определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$Zп = Оф + К + С$ , где:

Zп - месячная заработная плата;

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

6.3. Оплата за фактическую учебную нагрузку работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад по следующей формуле:

$$Оф = \frac{Ст \times Фн}{Нчс}, \text{ где:}$$

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ст - оклад (ставка заработной платы) по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад в соответствии с Минобрнауки России от 22.12.2014 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».

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники школы привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

6.4. Размеры окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников определяется путем умножения минимальных окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$Ст = Мо \times Ко \times Кк, + Кн$ , где

Ст - должностной оклад педагогического работника;

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

Ко - коэффициент образования;

Кк - коэффициент квалификации.

Значения коэффициентов представлены в приложении № 3 к настоящему Положению.

Кн- размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

6.5. Заработная плата работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$Зп = О + К + С$ , где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

6.6. Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$О = Мо \times Ко \times Кк$ , где

О - должностной оклад работника;

Мо - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

Ко - коэффициент стажа;

Кк - коэффициент квалификации.

6.7. Заработная плата работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию зданий, уборщик служебных помещений, сторож) определяется как сумма должностного оклада (ставки заработной платы) работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$Зп = О + К + С$ , где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад (ставка заработной платы) работника;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

6.8. Должностные ставки работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих соответствуют минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий рабочих.

6.9. 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.

6.10. 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 данного учреждения.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, 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.

6.11. Заработная плата директора школы, его заместителей 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, за исключением выплаты за работу с учетом специфики образовательного учреждения (классов, групп);

С - стимулирующие выплаты.

6.12. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, штатных сотрудников школы осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда штатных сотрудников, устанавливается руководителем с учетом мнения Совета трудового коллектива и утверждается приказом по образовательному учреждению.

6.13. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 « О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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.

6.14. Должностные оклады заместителей руководителя школы устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.15. С учетом условий труда директору школы, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера.

6.16. Стимулирующие выплаты устанавливаются: руководителю учреждения – управлением образования Администрации города Иванова; заместителям руководителя – руководителем учреждения.

6.17. Стимулирующие выплаты (премии) руководителю учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения.

6.18. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителям муниципальных образовательных учреждений в пределах средств фонда оплаты труда.

## **VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

7.1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера определяется Положением «О порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам МБОУ «Средняя школа № 26»

(Приложение № 1 к Положению «Об оплате труда работников МБОУ «СШ № 26»)

## **VIII. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

8.1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется Положением «О порядке и условиях распределения стимулирующей части ФОТ работников МБОУ «Средняя школа №26»

( Приложение № 2 к Положению «Об оплате труда работников МБОУ «СШ № 26»)

## **IX. Порядок назначения материальной помощи**

9.1. Материальная помощь – это единовременная выплата работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

9.2. Материальная помощь выплачивается работникам, занимающим должности в соответствии со штатным расписанием, работающим как по основному месту работы, так и по совместительству.

9.3. Материальная помощь может оказываться один раз в календарный год.

9.4. В учреждении предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- \* В связи с тяжелым материальным положением работника.
- \* Смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры)
- \* Свадьба (заключение официального брака)
- \* Рождение ребенка
- \* Длительная болезнь и инвалидность ребенка
- \* Стихийные бедствия
- \* Иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

9.5. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется руководителем образовательного учреждения, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи.

## **IX. Другие вопросы оплаты труда.**

9.1. Месячная заработная плата работника школы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

9.2. Финансовое обеспечение мероприятий, связанных с реализацией настоящего Положения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных управлению образования Администрации города Иванова (главному распорядителю).

9.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор школы несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4. По должностям служащих и профессиям рабочих, по которым размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) не определены Типовым положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора школы.

9.5. 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 Минобрнауки России от 22.12.2014 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» (с изменениями и дополнениями).

Для педагогических работников может применяться почасовая оплата за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждении.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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.

9.6. 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.

9.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

9.8. Штатное расписание школы утверждается директором и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих учреждения.

9.9. Численный состав работников школы должен быть достаточным для гарантированного выполнения её функций, задач, объемов работ.

9.10. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным учреждениям города Иванова из бюджета города Иванова, и средств от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

### Приложение № 3 к Положению «Об оплате труда работников МБОУ «Средняя школа № 26»

#### МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников образования (ПКГ)

ПКГ должностей работников образования:

- ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

ПКГ должностей педагогических работников	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	2771

- ПКГ должностей педагогических работников

ПКГ должностей педагогических работников	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог.	5132,16

3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог.	6437,8
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог-библиотекарь.	5514,707

- ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Специалист (инженер) по охране труда.	3430

- ПКГ общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ "Общеотраслевые 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, общие для всех отраслей народного хозяйства" – дворник, уборщик служебных помещений, сторож, гардеробщик, контролер пропускного режима.	2508

**Приложение № 2** к Положению об оплате труда работников МБОУ «Средняя школа № 26»»

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических и медицинских работников

Коэффициент образования или стажа

Коэффициенты, применяемые при установлении размеров ставок заработной платы учителей и других работников (за исключением руководителей образовательных учреждений) в зависимости от уровня их образования или стажа:

Квалификационный уровень	Рекомендуемые значения коэффициентов	Характеристики работников
1	1,00	Стаж от 3 до 10 лет
	1,08	Стаж от 10 до 15 лет
	1,17	Стаж от 0 до 3 лет или от 15 до 20 лет
	1,18	Стаж свыше 20 лет
2	1,00	Основное общее образование
	1,10	Общее среднее образование
	1,15	Начальное профессиональное образование
	1,20	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)
3	1,00	Основное общее образование
	1,10	Общее среднее образование
	1,15	Начальное профессиональное образование
	1,20	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)
4	1,00	Основное общее образование
	1,10	Общее среднее образование
	1,15	Начальное профессиональное образование
	1,20	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)
5	1,00	Основное общее образование
	1,11	Общее среднее образование
	1,18	Начальное профессиональное образование
	1,19	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)

Коэффициенты квалификации педагогических работников и учителей:

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников в общеобразовательных учреждениях
без квалификационной категории	1,05
вторая квалификационная категория, прошедших аттестацию и подтвердивших соответствие занимаемой должности	1,2
первая квалификационная категория	1,25

высшая квалификационная категория
-----------------------------------

1,33
------

### КОЭФФИЦИЕНТЫ

групп по оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений,  
подведомственных управлению образования администрации города Иваново

Коэффициенты применяются для руководителей учреждения образования

Группа	Коэффициент, применяемый при установлении должностного оклада руководителей общеобразовательных учреждений
Первая	1,85
Вторая	1,7
Третья	1,55
Четвертая	1,35

### Приложение № 4 к Положению об оплате труда работников МБОУ «Средняя школа № 26»

Коэффициент специфики работы образовательных учреждений

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: - педагогическим работникам	0,20
Работа в лицеях, гимназиях, школах с углубленным изучением предметов, дошкольных образовательных учреждениях повышенного статуса: - педагогическим работникам	0,15
Работа в специальных (коррекционных) учреждениях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития): - педагогическим и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом;	0,20

- работникам учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала	0,15
Педагогическая работа в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении:	
- педагогическим и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом;	0,20
- работникам учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала	0,15
Работа в образовательных учреждениях: - логопедам	0,2