

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

Согласовано  
Председатель ППО:  
*Л.А. Попова*  
Протокол № 41 от 24.03.2023.



Утверждено  
Директор МБОУ школы №2:  
*Т.Н. Иванова*  
приказ № 98 от 27.03.2023.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения**  
**школы №2 городского округа Кинешма**

г. Кинешма  
2023г.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение об оплате труда работников (далее по тексту – Положение) Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения школы №2 городского округа Кинешма (далее по тексту – МБОУ школа №2) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом № 273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с Постановлением главы администрации городского округа Кинешма от 31.12.2008 № 4184п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных и иных учреждений, учреждений дошкольного и дополнительного образования, подведомственных Управлению образования администрации городского округа Кинешма» (в действующей редакции), руководствуясь постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области» и в целях совершенствования системы оплаты труда работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа Кинешма, руководствуясь статьями 41, 46, 56 Устава муниципального образования «Городской округ Кинешма», с учетом:

- Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. № 1992/02) с учетом приложения № 2 к региональному Соглашению;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- правовых позиций Конституционного Суда РФ, изложенных в постановлениях от 28.06.2018 № 26-п, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;
- Типового положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Ивановской области и иных государственных учреждений Ивановской области (кроме государственных учреждений дополнительного профессионального образования Ивановской области), подведомственных Департаменту образования Ивановской области, утверждённого постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области»;
- размера минимальной заработной платы в Ивановской области, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ивановской области на соответствующий период.

1.2. В соответствии с законодательством о труде РФ в настоящем Положении определяются:

- **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, состоящих 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 работы 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 школы стимулирующие выплаты по результатам работы устанавливаются управлением образования администрации городского округа Кинешма.

1.3. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников МБОУ школы №2, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

## **2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ ШКОЛЫ №2**

2.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год в соответствии с поправочным коэффициентом и количеством учащихся на начало учебного года по состоянию на 05 сентября (года, предшествующего планируемому по данным отчета 00-1 по ступеням образования и видам классов).

2.2. Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной системе МБОУ школы №2.

## **3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНТА ОПЛАТЫ ТРУДА ШКОЛЫ**

3.1. Фонд оплаты труда образовательной организации (ФОТ ОО ) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

**$ФОТ\text{ ОО} = ФОТб + ФОТст.$**

Значения ФОТб может составлять от 70% до 85%, ФОТст- от 15% до 30%

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель образовательной организации, заместители руководителя и др. ), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (педагог-психолог, учитель – дефектолог, учитель – логопед, психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, библиотекарь, секретари и др.) и младшего обслуживающего (рабочие по обслуживанию здания, уборщики, дворник, гардеробщик, сторож и др.) персонала образовательной организации и складывается из:

**$ФОТб = ФОТ\text{ уп} + ФОТпп,$**  где:

ФОТ уп – 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.

3.3. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом: доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается директором школы от 65% до 75%, доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТ уп) устанавливается директором школы от 25% до 35%

3.4. Размеры окладов работников образовательной организации, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательной организации в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором образовательной организации.

3.5. В случае изменения фонда оплаты труда образовательной организации и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников общеобразовательной организации в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующие изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

## **4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТОИМОСТИ 1 УЧЕНИКО-ЧАСА**

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс), доля которой устанавливается директором самостоятельно.

4.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости 1 ученико-часа на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов, определяемых настоящим Положением.

4.3. 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):  $ФОТо = ФОТаз + ФОТнз$ . Примерное соотношение ФОТаз и ФОТнз и порядок распределения ФОТнз определяются школой, исходя из специфики ее образовательной программы.

4.4. Аудиторная занятость включает проведение уроков в рамках часов в соответствии с учебным планом.

4.5. Учебный план разрабатывается образовательной организацией самостоятельно в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом начального общего, основного общего и среднего общего образования, федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования, санитарными правилами и нормами.

4.6. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа». Стоимость 1 ученико-часа включает 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом образовательной организации.

4.7. Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается образовательной организацией, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз), по формуле, указанной в п.4.4.

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

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a_1 \times v_1 + \dots + a_{11} \times v_{11}) \times 52}$$

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;

v8- годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;

v9- годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;

v10- годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;

в 11- годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.9. Оплата неаудиторной занятости производится в суммовом выражении исходя из имеющихся средств на основании приказа директора. Размеры выплат за неаудиторную занятость размерами не ограничиваются.

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

- компенсационные выплаты занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в т.ч. при выполнении работ, связанных с образовательным процессом, но не входящих в круг основных обязанностей работников, устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, настоящим Положением и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Виды компенсационных выплат вводятся приказом директора школы исходя из имеющихся средств или на основании решения комиссии по специальным оценкам условий труда;

- повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) (примерная доля определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно);

- доплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания, за звание «Заслуженный учитель РФ», нагрудный знак «Отличник просвещения», «Почетный работник образования», «Почетный работник физической культуры» - повышающий коэффициент 1,1;

- коэффициент деления классов на группы, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура), а также при наличии средств: химия, физика, проведении профильных и элективных курсов:

1 – Класс не делится на группы

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;

-повышающий резервный коэффициент (заведование кабинетами, мастерскими, внеклассная работа по физическому воспитанию, заведование пришкольным участком, малая наполняемость классов начальной школы (до 20 чел.), качественная подготовка лабораторного и демонстрационного оборудования и др.);

- повышающий коэффициент за наличие у педагогов квалификационной категории:

1,15- высшая

1,10 – первая;

1,00- вторая, соответствие занимаемой должности;

1,05- молодым специалистам до 3-х лет.

4.11. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной 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 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 неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

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

Значения повышающих коэффициентов по предметам (К) могут быть установлены в интервале от 1,0 до 1,2; а за обучение на дому – до 25 и прописываются в приказе директора образовательной организации.

4.12. Могут устанавливаться дополнительные повышающие коэффициенты, размер которых устанавливается исходя из имеющихся бюджетных средств, назначаемых приказом директора.

4.13. В случае экономии ФОТс школа имеет право перераспределить неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты по согласованию с профсоюзом.

4.14. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times Y \times \text{Чоз} \times A + \text{Днз}$ , 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;

Чоз – 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 данной организации;

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));

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

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

4.15. Расчет по оплате замещенных уроков, находящихся на больничном листе, на курсах повышения квалификации и т.п. производится:

исходя из стоимости ученико/часа в соответствии с квалификацией учителя и количеством детей, присутствовавшим на замещенном уроке:  $CT_{зу} = \text{Стп} \times Y \times A \times \Pi$  (Стуз – стоимость замещенного урока; Стп- расчетная стоимость ученико/часа (руб./уч-час; Y – количество учащихся, присутствовавших на уроке; A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию, особенность, сложность и приоритетность предметов;  $\Pi$  – повышающий коэффициент за нагрудный знак и Почетное звание).

4.16. Расчёт оплаты труда других педагогических работников (логопед, дефектолог, социальный педагог) и учебно-вспомогательного персонала определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:  $Zп = Oф + K + C$ , где:

Zп- месячная заработная плата;

Oф- оплата за фактическую учебную нагрузку;

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты.

## **5. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ ШКОЛЫ**

5.1. Заработная плата учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала школы определяется на основе:

- отнесение 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;
- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

5.2. Изменения размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, 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 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.

5.2.1. Изменение размеров должностных окладов производится при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) 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.

5.3. Директор школы:

- определяет размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников учреждения образования, исчисляет их заработную плату;
- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей и других работников, исчисляет их заработную плату;
- составляет и утверждает на педагогических работников, оплата труда которых исчисляется с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, тарификационные списки;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательной организации.

5.4. Размер окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, педагогов-психологов и т.п.) определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ педагогических работников на повышающие коэффициенты:

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

O – должностной оклад работника;

$M_o$  – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогический работников;

$K_o$  – коэффициент образования или стажа;

$K_k$  – коэффициент квалификации;

$K_n$  – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

5.5. Заработная плата работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей заместителей руководителя 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;

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты.

5.6. Должностные оклады работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей заместителей руководителя определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на повышающие

коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории присвоенной по результатам аттестации:

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

O – должностной оклад работника;

M<sub>o</sub> – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей заместителей руководителя;

K<sub>o</sub> – коэффициент образования или стажа;

K<sub>k</sub> – коэффициент квалификации.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются директором школы в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

5.7. Заработная плата работников ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих 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;

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты.

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

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

O – должностной оклад работника;

M<sub>o</sub> – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей заместителей руководителя;

K<sub>o</sub> – коэффициент образования или стажа;

K<sub>k</sub> – коэффициент квалификации.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются директором школы в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

5.9. Заработная плата работников ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих определяется как сумма должностного оклада (ставки заработной платы) работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$Z_p = O + K + C$ , где:

Z<sub>p</sub> – заработная плата работника;

O – должностной оклад (ставка заработной платы) работника;

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты.

5.10. Должностные ставки работников ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих соответствуют минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих.

5.11. 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.

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

5.13. 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.

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

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

5.16. Заработная плата директора образовательной организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:  $Z_{п} = O + K + C$ , где:

$Z_{п}$  – заработная плата работника;

$O$  – должностной оклад работника;

$K$  – компенсационные выплаты, за исключением выплаты за исключением выплаты за работу с учетом специфики образовательной организации (классов, групп);

$C$  – стимулирующие выплаты.

5.17. Условия оплаты труда руководителей образовательной организации 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 образовательной организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.18. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются в размере от 70% до 90% от должностного оклада директора образовательной организации и утверждаются приказом директора.

5.19. Предельный уровень соотношения среднемесячной зарплаты директора и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платой работников учреждения установить в кратности равной 5.

5.20. С учетом условий труда директору и его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера.

5.21. Стимулирующие выплаты устанавливаются: директору школы-управлением образования администрации городского округа Кинешма; заместителям директора- директором школы.

5.22. Стимулирующие выплаты (премии) директору образовательной организации осуществляются с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательной организации.

5.23. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем образовательной организации в пределах средств фонда оплаты труда.

Решение о введении выплаты стимулирующего характера принимает руководитель образовательной организации, при этом учитываются:

- показатели;

- условия начисления;

- категории работников, которым она устанавливается, и отсутствие обоснованных жалоб;

- период, за который выплачивается премия или назначается выплата, определяются в положении об оплате труда работников соответствующего учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

## **6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

6.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а так же в соответствии с Положением о порядке установления компенсационных и иных доплат за работу, связанную с образовательным процессом и не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы сотрудников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения школы №2 городского округа Кинешма

6.2. Выплаты материальной помощи работникам определяются Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения школы №2 городского округа Кинешма.

6.3. Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентом отношении к должностному окладу (ставке заработной платы)

6.4. Могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессии (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 исходя из имеющийся средств в суммовом выражении.

6.5. Решение о введении работникам школы видов дополнительно оплачиваемых работ, об установлении размеров компенсационных выплат за счет бюджетных средств, принимает директор, который действует на основании решения комиссии по специальной оценке условий труда и представления тарификационной комиссии, по согласованию с профсоюзным комитетом, исходя из имеющихся финансовых средств. Все выплаты оформляются директором.

6.6. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет до 12 процентов должностного оклада.

6.8. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.9. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

6.10. 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.

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

6.12. 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.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Размер выплаты в МБОУ школа №2 – 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

6.13. 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.

6.14. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.15. Размер выплаты составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

6.16. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

6.17. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.18. Перечень и размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются образовательной организацией самостоятельно и вводятся приказом директора.

## **7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.**

7.1. Выплаты стимулирующего характера работникам производится по решению руководителя образовательной организации, при этом размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующей образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются комиссией по распределению выплат стимулирующего характера и согласуются с Управляющим советом, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (при его наличии), по представлению руководителя образовательной организации.

7.2. Директор образовательной организации представляет в Управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат.

7.3. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

7.4. В целях поощрения работников школы за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, звание и использование в работе иностранных языков;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

7.4.1. Работникам образовательной организации на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе могут устанавливаться выплаты:

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства образовательной организации;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых программ;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ;
- за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящий доход деятельности;
- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;
- иные виды, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

7.4.2. Работникам учреждения образования могут устанавливаться следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

кандидат наук - 25% (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

доктор наук - 45% (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома).

- за ведомственный нагрудный знак - 10% (со дня присвоения);
- за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения образования или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20% (со дня присвоения).

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из оснований.

7.4.3. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, год).

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в соответствующем Положении о премировании и оказании материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения школы №2 городского округа Кинешма. В школе одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды.

Размер премии устанавливается в зависимости от критериев результативности:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности школы;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельностью);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

7.4.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения образовательной организации персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,5.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения образования на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

7.6. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает директор школы, с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово- хозяйственной деятельности.

7.7. В пределах фонда оплаты труда образовательной организации могут выплачиваться единовременные премии:

- к государственным праздникам;
- к профессиональным праздникам;
- в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет).

Установление размера и выплаты единовременной премии работникам производится по решению руководителя организации в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения школы №2 городского округа Кинешма.

7.8. Выплаты педагогическим работникам образовательной организации осуществляются в соответствии с показателями оценки эффективности труда.

7.9. Показатели оценки эффективности труда педагогических работников устанавливаются Положением о порядке оценивания эффективности деятельности педагогических работников МБОУ школы №2.

## **8. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

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

8.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, по которым размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора школы в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями в составе профессиональных групп единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

8.3. 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 РФ от 22 декабря 2014г. №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».

Для педагогических работников образовательной организации может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, 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 учреждениях.

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.

8.4. 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.

8.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации. Директор образовательной организации в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" должен обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, отработавшим за указанный период норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже установленного указанным федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Индексация заработной платы, предусматривающая направление дополнительных бюджетных ассигнований на увеличение размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, осуществляется на основании правовых актов органов местного самоуправления городского округа Кинешма.

8.6. Штатное расписание организации утверждается директором школы и включает в себя все должности служащих и профессий рабочих данной организации.

8.7. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ.

8.8. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным организациям города Кинешма из областного бюджета, и средств от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

8.9. По заявлению работника в пределах фонда оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь.