



## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 14 «ЗЕЛЕНЫЙ ШУМ» г.ВОЛЖСКОГО ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 14 «Зеленый шум» г. Волжского Волгоградской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Городским Положением «Об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области» от 26.12.2014 № 116-ВГД и призвано обеспечить соблюдение законодательства в области оплаты труда и эффективность использования финансовых ресурсов, направленных на формирование фонда оплаты труда работников, материального стимулирования повышения качества образования и унификацию методов стимулирования

1.2. Положение включает:

- общие условия и размеры оплаты труда работников учреждения;
- базовые размеры окладов (ставки) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее ПКГ);
- размеры базовых окладов специалистов по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (базовым окладам);
- перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждения;

- показатели и порядок отнесения учреждения к группе оплаты труда руководителя.

Для целей применения условий настоящего Положения используются понятия:

- базовый оклад (ставка);
- должностной оклад учителя;
- должностной оклад руководителя, его заместителей и главных специалистов, – далее по тексту – оклад.

1.3. Цели Положения:

- повышение качества услуг за счет усиления мотивации работников учреждения;
- повышение эффективности бюджетных и иных расходов на образование и молодежную политику;
- улучшение уровня материальной обеспеченности работников;
- обеспечение притока квалифицированных молодых кадров;
- поощрение инициативного выполнения служебных обязанностей, определение порядка материального стимулирования высокопрофессионального труда работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с данным Положением.

1.5. Фонд оплаты труда учреждения утверждается управлением образования и молодежной политики администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области в соответствии с действующим законодательством. В фонд оплаты труда учреждения включаются средства финансового обеспечения, полученного в виде субсидий на исполнение муниципального задания, а также средства, полученные от приносящей доход деятельности. Объем средств на выплату стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Размер месячной заработной платы работников учреждения определяется исходя из установленного базового оклада (базового, должностного оклада), тарифных ставок по занимаемой должности (профессии), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, нормативными правовыми актами, настоящим Положением.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Базовые оклады работников учреждения (приложение № 1) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с действующими профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»).

2.2. Размеры окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

2.3. При начислении заработной платы работникам учитываются требования федерального законодательства о минимальном размере оплаты труда.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, получается ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата определяется как разница между заработной платой работника, устанавливаемой в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждений, и минимальным размером оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.4. К окладам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и за наличие звания в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.5. Установление повышающих коэффициентов производится с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоения категории, звания), но не ранее вступления в силу настоящего Положения.

Педагогическим работникам учреждений по основному месту работы в оклады (должностные оклады) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной на 31 декабря 2012 года. Включение указанной компенсации образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении компенсационных и стимулирующих выплат. При повышении базовых окладов (ставок) заработной платы размер ежемесячной денежной компенсации не индексируется.

2.6. Премии и стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении от оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию и за наличие звания в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

2.7. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы) для работников определена в соответствии с действующим законодательством.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений, утвержденными в установленном порядке.

Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия), независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между ними.

За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.8. Выполнение педагогической работы учителями характеризуется наличием установленных норм только для выполнения преподавательской работы.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

2.9. Нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее учебные занятия), независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час». При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и норм (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

2.10. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки

к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.11. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1–4-х классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры, учителям-специалистам.

Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработная плата в размере оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.12. Работники из числа административно-управленческого персонала, а также руководители физического воспитания, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками в том же учреждении, но не более 9 часов в неделю (360 часов в год), если они по основной работе получают полный должностной оклад.

2.13. Работники из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала, педагоги-организаторы школ могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками в том же учреждении, но не более 2 часов в день (12 часов в неделю, 480 часов в год), если они по основной работе получают полный должностной оклад.

2.14. В случаях когда указанные выше работники получают по основной работе 0,5 должностного оклада, им разрешается вести преподавательскую работу в среднем не более 18 часов в неделю.

2.15. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

2.16. Установленная месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.17. Оплата труда учителей за:

- часы учебных занятий при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам;

- индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения;

- обучение детей, находящихся на длительном лечении в больнице;

- индивидуально-групповые занятия;

- часы компонента учебного плана образовательного учреждения – производится из расчета базового оклада (ставки), с учетом повышающего коэффициента, указанного в приложении № 2 к настоящему Положению.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

2.18. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.19. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

### **3. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

3.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников продолжительностью не более двух месяцев;

- часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работники управления образования и молодежной политики администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

- часов компонента учебного плана образовательного учреждения

- приема экзаменов (консультаций).

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового оклада педагогического работника, с учетом повышающего коэффициента, указанного в приложении № 2 к настоящему Положению, за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

3.2. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения

учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

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

4.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, такие как:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;
- выплата ежемесячной денежной компенсации за книгоиздательскую продукцию.

4.2. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах. Выплата устанавливается с учетом оценки специальных условий труда. Перечень конкретных работ, рабочих профессий и размеры доплат утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Доплата устанавливается к базовому окладу.

Работодатель принимает меры по проведению оценки специальных условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам оценки специальных условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной доплаты не производится.

4.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время в соответствии со ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.5. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

#### **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждений в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных пунктами 5.2 – 5.7 настоящего Положения, в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Выплаты стимулирующего характера подразделяются на:

- отраслевые надбавки;
- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавки за компетентность;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.3. Отраслевые надбавки могут рассчитываться в процентном отношении от базового оклада, от должностного оклада учителя, от количества часов работы в классах и группах специального назначения, с учетом повышающих коэффициентов, отраженных в приложении № 2 к настоящему Положению, а также в абсолютной величине.

От базового оклада рассчитываются надбавки:

1) учителям за классное руководство пропорционально наполняемости класса:

- в образовательных учреждениях – до 30 процентов;

2) учителям за заведование учебным кабинетом;

3) за организацию внеклассной работы учителям физкультуры и преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

4) учителям за работу с обучающимися вне урока;

5) за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей.

От должностного оклада учителя, от количества часов работы в классах и группах специального назначения рассчитываются надбавки:

- молодым специалистам;

- учителям за проверку тетрадей – до 20 процентов;

- за обучение детей, находящихся на длительном лечении в больнице, – 20 процентов;

- за обучение детей в общеобразовательных школах (классах) с углубленным изучением отдельных предметов или изучением предметов на профильном уровне – 15 процентов;

- за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, – 20 процентов.

В абсолютной величине рассчитываются надбавки:

- за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей (в месяц);

- за ученую степень доктора наук – 7000 рублей (в месяц).

5.4. Перечень критериев стимулирующих выплат приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

5.5 Надбавки работникам образовательного учреждения за компетентность устанавливаются на основании принятой в учреждении методики с учетом рекомендаций вышестоящих отраслевых организаций (Приложение № 5)

5.6. С целью поощрения работников в пределах фонда оплаты труда в учреждении производится выплата премий по итогам работы за месяц.

По результатам работы учреждения за год при наличии экономии фонда оплаты труда производится выплата премий разового характера.

Конкретный размер премии устанавливается приказом руководителя в соответствии с локальным актом учреждения.

При премировании по итогам работы за определенный период учитывается:

- 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 учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5.7. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда за счет экономии фонда оплаты труда.

При единовременном премировании за выполнение особо важных и срочных работ учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

5.8. В целях социальной защищенности работников муниципальных учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах утвержденного фонда оплаты труда применяется премирование работников муниципальных учреждений единовременно в размере до одного должностного оклада:

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

- в связи с выходом на пенсию;

- при объявлении благодарности по результатам работы;

- в связи с профессиональными праздниками.

5.9. Размеры доплат и надбавок работников максимальными размерами не ограничиваются.

## **6. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера**

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

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый настоящим Положением, трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу, непосредственно обеспечивающему выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение, с учетом повышающих коэффициентов по следующей формуле:

$$Дор = БОр \times А \times К4,$$

где:

Дор – должностной оклад руководителя учреждения;

БОр (базовый оклад руководителя) – средняя величина заработной платы основного персонала, непосредственно обеспечивающего выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение;

А – повышающий коэффициент кратности по группе оплаты труда руководителей учреждения;

К4 – повышающий коэффициент, отраженный в приложении № 2 к настоящему Положению.

Должностной оклад заместителей и главного бухгалтера определяется ежегодно по следующей формуле:

$$Дор1 = БОр \times А \times К4 \times Пк,$$

где:

Дор1 – должностной оклад заместителей и главного бухгалтера;

БОр (базовый оклад руководителя) – средняя величина заработной платы основного персонала, непосредственно обеспечивающего выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение;

А – повышающий коэффициент кратности по группе оплаты труда руководителей учреждения;

К4 – повышающий коэффициент, отраженный в приложении № 2 к настоящему Положению;

Пк – персональный коэффициент заместителя руководителя и главного бухгалтера.

Значение персонального коэффициента для заместителей руководителя и главного бухгалтера определяется в приказе по учреждению в пределах 0,5–0,9.

Группа по оплате труда руководителя устанавливается управлением образования и молодежной политики администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области на учебный год в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению. Значения повышающего коэффициента кратности по группе оплаты труда руководителей учреждения:

1-я группа – 2,0;



2-я группа – 1,8;

3-я группа – 1,6;

4-я группа – 1,4.

6.3. В срок до 15 января руководители муниципальных учреждений представляют в структурное подразделение администрации с правами юридического лица, осуществляющее права и обязанности работодателя в трудовых отношениях с руководителями муниципальных учреждений, ежегодную справку об исчислении средней заработной платы работников основного персонала учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю, его заместителям и главного бухгалтера.

По результатам проведенных расчетов средней заработной платы работников основного персонала учреждения в случае её увеличения по сравнению с предыдущим периодом, в трудовой договор руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера вносится изменение в части увеличения размера должностного оклада.

6.4. При индексации базовых окладов (ставок) работников заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера не индексируется.

6.5. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников муниципального учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников муниципального учреждения устанавливается постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Ответственным за соблюдение данного ограничения является работодатель.

6.6. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

6.7. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа начальника управления образования и молодежной политики администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными учредителем. Порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются ежегодно учредителем на основании предложений управления образования и молодежной политики.

6.8. Премирование руководителя учреждения одновременно может производиться в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

- в связи с выполнением работ на основании приказа начальника управления образования и молодежной политики.

Общий размер стимулирующих выплат руководителя не должен превышать 100 процентов в месяц от базового оклада, не включая единовременных выплат. Единовременное премирование производится в размере не более одного базового оклада при условии наличия экономии фонда оплаты труда учреждений.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда учреждений.

6.9. Руководитель, его заместители могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками, но не более 9 часов в неделю (360 часов в год).

## **7. Распределение фонда оплаты труда**

7.1. Нормативы расходов на оплату труда педагогических работников и на оплату труда прочего персонала (административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего) общеобразовательных учреждений устанавливаются в размере не менее 70 и 30 процентов соответственно от общего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (без учета расходов на увеличение фонда оплаты труда педагогических работников для доведения средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных учреждений до средней заработной платы в Волгоградской области).

7.2. Фонд оплаты труда педагогических работников состоит из базовой части и стимулирующей части:

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

где:

ФОТоу – фонд оплаты труда педагогических работников;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, включая компенсационные выплаты;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников.

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТп.н} + \text{ФОТп.пр}$$

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТп.н – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение;

ФОТп.пр – фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} - \text{ФОТб},$$

где:

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников учреждения;

ФОТоу – фонд оплаты труда педагогических работников учреждения;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников.

7.3. Объем фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение, определяется по формуле:

$$\text{ФОТп.н} = \text{ФОТб} \times n,$$

где:

ФОТп.н – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников учреждения;

n – доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение в базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

7.4. Фонд оплаты труда прочего персонала состоит из базовой части и стимулирующей части:

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

где:

ФОТоу – фонд оплаты труда прочего персонала;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала, включая компенсационные выплаты;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

Базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТувп и оп},$$

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала;

ФОТауп – фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп и оп – фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда прочего персонала учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} - \text{ФОТб}$$

где:

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда прочего персонала учреждения;

ФОТоу – фонд оплаты труда прочего персонала учреждения;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

7.5. Оплата труда работников учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

7.6. Экономия базовой части фонда оплаты труда может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

7.7. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда.

## 8. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении (школе)

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

8.2. Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается по формуле:

$$C_{\text{уч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}}}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{11} \times v_{11}) \times 52},$$

где:

$C_{\text{уч}}$  – стоимость 1 ученико-часа;

$\text{ФОТ}_{\text{аз}}$  – фонд оплаты труда аудиторной занятости;

$a_1, a_2, a_3 \dots a_{11}$  – количество обучающихся соответственно в первых, вторых, третьих...одиннадцатых классах данного образовательного учреждения;

$v_1, v_2, v_3 \dots v_{11}$  – недельное количество часов по учебному плану соответственно в первом, втором, третьем...одиннадцатом классе;

52 – количество недель в календарном году.

8.3. Фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение, состоит из общей части и специальной части:

$$\text{ФОТ}_{\text{п.н}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{сп}},$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{п.н}}$  – фонд оплаты труда педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{\text{о}}$  – общая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{\text{сп}}$  – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников.

8.4. Объем специальной части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение, определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{сп}} = \text{ФОТ}_{\text{п}} \times \text{сп},$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{сп}}$  – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{\text{п}}$  – фонд оплаты труда педагогических работников;

$\text{сп}$  – доля специальной части фонда оплаты труда педагогических работников.

Значение «сп» устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно и закрепляется в локальном акте учреждения.

8.5. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение, состоит из двух частей:

$\text{ФОТ}_o = \text{ФОТ}_{аз} + \text{ФОТ}_{нз}$ ,

где:

ФОТ<sub>о</sub> – общая часть фонда оплаты труда;

ФОТ<sub>аз</sub> – фонд оплаты труда аудиторной занятости;

ФОТ<sub>нз</sub> – фонд оплаты труда неаудиторной занятости.

Соотношение фондов оплаты труда аудиторной и неаудиторной занятости и порядок распределения фонда оплаты труда неаудиторной занятости определяются самим общеобразовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы и закрепляется в локальном акте учреждения.

8.6. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение, 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.

8.7. Из фонда неаудиторной занятости осуществляются доплаты учителям за работу непосредственно с обучающимися вне урока:

- работа с отстающими;
- работа с одаренными;
- проектная деятельность;
- экскурсии предметной и межпредметной направленности;
- организация сетевых курсов;
- другая работа учителя с учащимися вне урока

8.8. Из специальной части производятся выплаты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога.

Выплата за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы общеобразовательного учреждения может вводиться в следующих случаях:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме Единого государственного экзамена и других форм независимой аттестации;

- дополнительная нагрузка педагогического работника, связанная с подготовкой к урокам (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 преподаваемого предмета, наличие большого количества информационных источников (литература, история, география), необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

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

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

8.9. Общая и специальная части фонда оплаты труда, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося данного общеобразовательного учреждения с учетом повышающих коэффициентов.

8.10. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка учеников не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

**9. Условия оплаты труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение (учителей), в общеобразовательном учреждении (школе)**

9.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение (учителей), рассчитывается по формуле:

$$O_{п.н} = O + D_{1-N} + D_{нз} + D_{сп},$$

где:

$O_{п.н}$  – заработная плата педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение (учителей);

$O$  – оклад учителя;

$D_{1-N}$  – доплаты и надбавки;

$D_{нз}$  – доплата за неаудиторную занятость;

$D_{сп}$  – доплата из специальной части ФОТ.

9.2. Оклад педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение (учителей), рассчитывается по формуле:

$$O = C_{уч} \times U \times Ч_{аз} \times K \times K_4,$$

где:

$O$  – оклад учителя;

$C_{уч}$  – стоимость 1 ученико-часа;

$U$  – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$Ч_{аз}$  – количество часов по предмету по учебному плану в каждом классе в месяц;

$K = K_1$  или  $K_2$  или  $K_3$ ,

где:

$K_1, K_2, K_3$  – повышающий коэффициент за квалификационную категорию, отраженный в приложении № 2 к настоящему Положению;

$K_4$  – повышающий коэффициент за почетное звание, отраженный в приложении № 2 к настоящему Положению.

9.3. Если педагогический работник ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

9.4. Стоимость 1 ученико-часа устанавливается образовательным учреждением самостоятельно в пределах общей части фонда оплаты труда.

9.5. К стоимости 1 ученико-часа стандартной бюджетной образовательной услуги применяется повышающий коэффициент 2 за деление на подгруппы при расчете заработной платы учителям иностранного языка, технологии и физической культуры (10-е, 11-е классы), физики, химии, информатики и ИКТ (в части практических занятий) за группу до 13 человек (неделящийся класс менее 25 человек считается группой), за каждого последующего учащегося коэффициент не применяется.

9.6. Возможно деление на подгруппы обучающихся по предметам химия, биология, физика и математика на профильном и базовом уровнях в 10-х, 11-х классах, а также в отдельных случаях в классах с наполняемостью менее 25 чел. по иностранному языку (во 2-11 классах), технологии (в 5-9 классах), определяемое приказом директора. В данном случае к стоимости 1 ученико-часа стандартной бюджетной образовательной услуги применяется повышающий коэффициент 2 за деление на подгруппы при расчете заработной платы учителям за группу до 13 человек за каждого последующего учащегося коэффициент не применяется.

9.7. Конкретный перечень работников, оплата которых может повышаться на коэффициенты 1,15–1,2, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников в зависимости от степени и продолжительности общения с детьми, имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении.

9.8. Доплата за внеурочную занятость педагогическим работникам рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно и направляется на оплату работы учителя с учащимися вне урока.

9.9. Доплата из специальной части фонда оплаты труда рассчитывается общеобразовательным

учреждением самостоятельно.

## 10. Условия оплаты труда прочих педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

10.1. Оплата труда прочих педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала осуществляется в соответствии с заключенным трудовым договором с работодателем.

10.2. Оплата труда прочих педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя:

- базовый оклад (ставка);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

10.3. Базовые оклады прочих педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются работодателем в соответствии с квалификационным уровнем согласно приложению № 1.

10.4. Заработная плата прочих педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП = О д \times N + Д к + Д_{1-N},$$

где:

ЗП – заработная плата работника;

О д – базовый оклад (ставка) работника согласно приложению № 1, с учетом повышающих коэффициентов (приложение № 2);

N – объем выполняемой нагрузки (количество ставок);

Д к – компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения;

Д<sub>1-N</sub> – стимулирующие доплаты и надбавки, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

## 11. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.

11.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения определяется как:

$$\text{ФОТ ст} = \text{ФОТ ст(п)} + \text{ФОТ ст(к)} + \text{ФОТ ст(ауп)} + \text{ФОТ ст(м)},$$

где:

ФОТ ст - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТ ст(у) - средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты учителям (на определенный срок);

ФОТ ст(к) - средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты прочим педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу (на определенный срок);

ФОТ ст(ауп) - средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу (на определенный срок);

ФОТ ст(м) - средства, предусмотренные на ежемесячные стимулирующие выплаты работникам.

11.2. Стимулирующие выплаты за компетентность педагогическим работникам учреждения (учителям, педагогам-организаторам, педагогам-психологам и другим категориям педагогических работников) устанавливаются в прямой зависимости от результативности и качества их труда, выражающихся в показателях проявления компетентности педагогического работника. Порядок оценки профессиональных компетенций педагогических работников определен в Приложении № 4 к данному Положению.

11.3. Расчет стимулирующих выплат за компетентность педагогическим работникам учреждения (как работающим на постоянной основе, так и совместителям) производится один раз в год по состоянию на 1 сентября по сумме показателей проявления компетентности педагогического работника за предыдущий учебный год с учетом педагогической нагрузки и средних показателей наполняемости классов по общеобразовательному учреждению. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

11.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе устанавливаются в прямой зависимости от уровня компетентности учителей, наполняемости классов, удовлетворенности качеством образования родителей и условиями труда учителей.

11.5. Стимулирующие выплаты оставшимся категориям работников образовательных учреждений устанавливаются в прямой зависимости от результативности и качества выполнения ими своих должностных обязанностей.

11.6. Расчет стимулирующих выплат оставшимся категориям работников образовательных учреждений (как работающих на постоянной основе, так и совместителей) производится один раз в год по состоянию на 1 сентября в процентном отношении от базового оклада или устанавливается в абсолютной величине.

11.7. Ежемесячные стимулирующие надбавки работникам устанавливаются приказом директора.

СОГЛАСОВАНО  
с ПК МБОУ СОШ № 14 «Зеленый шум»  
Председатель ПК \_\_\_\_\_ Желнина Т.И.

СОГЛАСОВАНО  
на заседании Школьного управляющего совета  
протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_