

Принято на педагогическом совете
Протокол № 1 от 30.08.2022
Согласовано
Председатель Совета работников
Учреждения

 Лаврентьева О.В.

Утверждено и введено в
действие в новой редакции
приказом № 285 А от 31.08.2022
Директор школы

М.В.Берснева



Положение

О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «МБОУ СШ № 19»

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение составлено в соответствии с Постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова (в редакции Постановлений Администрации города Иванова от 30.12.2011 № 3078, от 02.11.2012 № 2424, от 19.12.2012, от 15.05.2013 № 1067, от 06.09. 2013 № 1925, от 20.12.2013 № 2822, от 17.02.2014 № 323, от 23.04.2014 № 855, от 16.12.2014 № 2738, от 19.02.2015 № 337, от 10.06.2015 № 1223, от 11.12.2017 № 1711, от 28.10.2019 № 1663, от 04.03.2020 № 259, от 16.06.2020 № 683, от 20.10.2020 № 1154, от 26.03.2021 № 373).
- 1.2. Настоящее Положение определяет общее требование к системе оплаты труда работников МБОУ «СШ № 19», реализующего образовательные программы начального, основного общего и среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования.

2. Основные понятия

- 2.1. Заработная плата (оплата труда работников) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.
- 2.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, увеличенного на повышающие коэффициенты по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам(далее ПКГ), либо 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 по должностям, не отнесенным к ПКГ.
- 2.3. Минимальные оклады (ставки заработной платы) – минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной ПКГ, за выполнение нормы труда определенной сложности(квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.
- 2.4. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) – размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).
- 2.5. Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

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

3. Формирование и распределение фонда оплаты труда МБОУ «СШ № 19».

3.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования обеспечения государственных гарантий прав на получение образования (далее - региональный норматив финансирования), утвержденными законом Ивановской области, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в общеобразовательном учреждении (в целях планирования плана финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года - по состоянию на 20 сентября года, предшествующего планируемому, по данным статистической отчетности №00-1 по ступеням общего образования и видам классов).

3.2. Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности МБОУ «СШ № 19».

3.3. Фонд оплаты труда (ФОТ_{оу}) школы состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле: $\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ}_{оу} \times \text{ш}$, где ш - стимулирующая доля ФОТ_{оу}.

Рекомендуемый диапазон ш - от 20 до 30%. Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно и утверждается приказом директора в процентном соотношении.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя, главный бухгалтер и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы, библиотекари, бухгалтеры, экономисты, кассиры, секретари-машинистки, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего (работчие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, водители, гардеробщик, сторожа и др.) персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{б} = \text{ФОТ}_{уп} + \text{ФОТ}_{пп},$$

где ФОТ_{уп} - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТ_{пп} - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

ФОТ_{уп} и ФОТ_{пп} определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно и утверждается приказом директора в процентном соотношении.

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

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

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле: $ФОТ_{пп} = ФОТ_б \times пп$,

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

Рекомендуемое оптимальное значение **пп** - 70%, но не менее 60%. Значение определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением и утверждается приказом директора.

3.6. Размеры окладов работников общеобразовательного учреждения, 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 образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем общеобразовательного учреждения.

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

4. Порядок расчета заработной платы работников школы

4.1. Заработная плата работников муниципальных учреждений определяется на основе:

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

4.2. Изменение размеров должностных окладов производится:

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

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

4.3. Руководитель учреждения:

- проверяет документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, других работников;
- ежегодно утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

5. Порядок расчета заработной платы педагогических работников школы

- 5.1. Базовая часть ФОТ для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_п состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с), - доля которой устанавливается директором самостоятельно.
- $\text{ФОТ}_{\text{п}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$.

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

- 5.3. Общая часть ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ФОТ_а и неаудиторной занятости ФОТ_н. Рекомендуемое соотношение ФОТ_а и ФОТ_н – 75% - 85% и 25% - 15% соответственно.

Данное соотношение и порядок распределения ФОТ_н определяются учреждением самостоятельно исходя из специфики его образовательной программы и утверждаются приказом директора на каждый учебный (календарный) учебный год в соответствии с выделенным фондом оплаты труда.

5.4 Аудиторная занятость включает проведение уроков и спецкурсов в рамках часов в соответствии со школьным учебным планом.

Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс складывается из:

$$\text{Оф} = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{Чаз} \times \text{А} + \text{Днз} + \text{Кн}, \text{ где}$$

Оф - оклад учителя за фактическую учебную нагрузку;

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

У - количество обучающихся в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц (применяется коэффициент 4,2) в каждом классе;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Днз - доплата за неаудиторную занятость.

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

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

$$\text{Оф} = \text{Стп} \times (\text{У}_1 \times \text{Чаз}_1 \times \text{А}_1 + \dots + \text{У}_n \times \text{Чаз}_n \times \text{А}_n) + \text{Днз} + \text{Кн}$$

5.5. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогических работников за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимости 1 ученико-часа» - это стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом школы.

Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется в соответствии с Постановлением главы города по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{а}} \times 34}{(\text{кол-во уч-ся в классе} \times \text{нед. нагрузку}) \times 52}$$

Для определения оплаты месячной нагрузки педагога коэффициенты устанавливаются по формуле $K = 4,2 \times N$, где N – количество часов, выделяемое на изучение предмета в неделю в соответствии с учебным планом.

5.6. Учебный план разрабатывается школой самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленной учебным планом, СанПиНом и должна обеспечивать в полном объеме реализацию ФГОС общего образования.

5.7.

Неаудиторная занятость включает следующие виды доплат:

- руководство методическим объединением
- осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися в 1-11 кл.
- подготовка детей к спортивным соревнованиям и их проведение, проведение спортивных секций, спортивных часов, вовлечение учащихся школы в сдачу норм ГТО, помощь в регистрации на сайте ГТО
- руководство школьным интеллектуальным клубом «ШИК», подготовка и проведение с учащимися интеллектуальных игр
- педагогическое руководство школьным телевидением «ШТВ», подготовка с учащимися телепередач о школьной жизни
- педагогическое руководство школьной газетой «Экстра-19», подготовка с учащимися материалов для выпуска номеров газеты
- руководство вокальной студией «ШАНС»
- психологическое сопровождение адаптации учащихся 1, 5, 10 классов
- педагогическое сопровождение учащихся начальных классов в послеурочное время, частичное выполнение функций воспитателя в группе продленного дня
- подготовка социально незащищенных учащихся к участию в социальных проектах, организация консультативной помощи родителям и законным представителям. частичное выполнение функций социального педагога
- руководство студией «Фитодизайн», организация общественно полезного труда учащихся по уходу за цветами
- организация общественно полезного труда учащихся по разбивке клумб, выращиванию и высадке цветов
- организация общественно полезного труда учащихся на пришкольном участке, трудовой практики учащихся
- организация инновационной деятельности
- методическое обеспечение работы муниципальной опорной площадки, педагогической лаборатории
- организация работы с одаренными детьми, подготовка к предметным олимпиадам и конкурсам
- организация работы учащихся по обновлению и поддержке школьного сайта
- организация работы по ГО и защите от ЧС
- организация работы по охране труда в школе
- осуществление мониторинга внедрения ФГОС, реализации проекта модернизации образования, комплексной безопасности образовательного учреждения, мониторинга качества образования и других видов мониторинга
- организация и мониторинг внеурочной деятельности в рамках реализации ФГОС, в том числе проведение занятий внеурочной деятельности
- разработка для образовательного учреждения программы развития, комплексно-целевых программ, образовательных программ, школьных локальных актов
- другие

Размер доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость устанавливается в суммовом выражении соответствии с фондом неаудиторной занятости и приказом директора на каждый учебный год.

5.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала (ФОТс) включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, ФОТпп рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно;
- повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) (ФОТпп определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно);
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. (ФОТпп рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно).

Объем специальной части определяется по формуле:

$$- \text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{с},$$

- где: с - доля специальной части ФОТпп. Рекомендуемое значение с - до 30%, значение с устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно и утверждается приказом директора.

5.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации и 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.

5.8 Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала (ФОТс) включает в себя следующие повышающие коэффициенты:

Доплаты в специальной части	Повышающий коэффициент
1. за почетные звания, государственные награды, ведомственные награды*	
«Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ»	1,2
«Отличник просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	1.1
2. за ученую степень по профилю образовательного учреждения или	

педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)*	
доктор наук	1,15
кандидат наук	1,1
3. за сложность и приоритетность предмета	
русский язык и литература, групповые коррекционно-развивающие занятия по русскому языку в 5-11 классах	1,15
родной язык и родная литература	1,15
математика, алгебра, геометрия, вероятность и статистика, групповые коррекционно-развивающие занятия по математике в 5-11 классах	1,15
для учителей начальной школы (1 класс)	1,15
иностраннй язык во 2-11 классах (в том числе второй иностранный)	1,1
для учителей начальных классов (2-4 классы)	1,1
информатика	1,12
химия	1,15
физика	1,1
технология (девочки)	1,15
технология (мальчики)	1,3
4. за дополнительную нагрузку педагога, связанная с необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования	
физика	1,15
химия	1,2
информатика	1,12
5. за деление на группы при проведении групповых коррекционно-развивающих занятий по русскому языку и математики	1,7
уроков иностранного языка	1,7
уроков технологии	1,7
уроков физической культуры	1,7
уроков информатики	1,7
элективных курсов	1,7
предметов по выбору	1,7
6. обучение по индивидуальному плану	
обучение детей на дому	20
при проведении очных занятий (консультаций) для обучения в очно-заочной, заочной форме	20
обучение детей с ОВЗ (индивидуальные коррекционные занятия)	20
7. проведение консультаций при сопровождении индивидуальных проектов	2,0 (за каждого ученика)

8. за квалификационную категорию	
соответствие занимаемой должности	1,0
1 категория	1,1
высшая категория	1,15
молодой специалист	1,05
без категории	1,0

*Выплаты производятся:

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

5.9 При приеме на работу учителей в период с 01 июня по 31 августа включительно, считать им заработную плату согласно формулы:

$$Оф = Стп \times У \times А \times Н \times 4,2$$

Стп - расчетная стоимость ученико-часа на настоящее время (руб/уч-час);

У - количество учащихся равно 25 (константа)

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию; Н - недельная нагрузка на 1 ставку (18 часов).

5.10 Расчет по оплате замещенных уроков учителей, 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 (показатель определяется на каждый год исходя из средней наполняемости классов):

$$о \quad СТ зу = Стп \times У \times А \times П$$

(Стзу – стоимость замещенного урока;

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

У – количество учащихся (показатель определяется на каждый год исходя из средней наполняемости классов);

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

П – повышающий коэффициент за нагрудный знак и Почетное звание или ученое звание.

5.11 Расчет по оплате замены воспитателя ГПД учителем производится следующим образом:

$$СТз = \frac{Бст}{Д/мес} \times Пд$$

СТз - стоимость замены;

Д/мес – количество рабочих дней в месяце;

Пд – проработанные на замене дни

5.12 В случае экономии ФОТс школа имеет право перераспределить неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты согласно решению **Управляющего совета**.

5.13. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически

установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$Зп=Оф+К+С \text{ где:}$$

Зп - месячная заработная плата;
Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку;
К - компенсационные выплаты; С - стимулирующие выплаты.

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

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

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

5.15. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для педагогических работников, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.), с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

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

$$О=М_о \times К_к+К_н,$$

где:

О - должностной оклад работника;

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

К_к - коэффициент квалификации;

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

Значения минимальных окладов (ставок) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) и должностных окладов по должностям, которые не отнесены к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) представлены в Приложении №1 к настоящему Положению.

Значения коэффициентов представлены в Приложении №2 к настоящему Положению.

6. Порядок расчета заработной платы руководителя, его заместителей

6.1 Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$$Зп=О+К+С,$$

где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - компенсационные выплаты, за исключением выплаты за работу с учетом специфики образовательного учреждения (классов, групп);

С - стимулирующие выплаты.

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

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

6.3 Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя и определяется приказом по учреждению.

6.4 С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

6.7. Учреждение для стимулирования руководителя резервирует и использует средства в сумме до 5 процентов от фонда оплаты труда учреждения. В случае экономии этих средств учреждение имеет право перераспределить неиспользованные средства и осуществить выплаты работникам учреждения.

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

6. Порядок расчета заработной платы учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала

7.1. Заработная плата работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений, ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих или по должностям, не отнесенным к ПКГ, определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$Zп = O + K + C$, где:

Zп - заработная плата работника;

O - должностной оклад

работника; K -

компенсационные выплаты;

C - стимулирующие выплаты.

7.2. Должностные оклады работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного

персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений соответствуют минимальным окладам по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений.

Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих соответствуют минимальным окладам по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

7.3. 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.

7.4. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

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

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

8.2. 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 профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;

- выплаты с учетом специфики работы в образовательных учреждениях.

8.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

На момент введения новых систем платы труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

8.4. 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.

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

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер выплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

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.

8.4.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

- 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;

- не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, 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 заработной платы) за каждый час работы, 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.

8.4.4. 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 оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

Для пунктов 8.4.2 - 8.4.4 настоящего Положения в случае выплаты за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

8.5. Перечень и размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются учреждением образования самостоятельно.

9. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

9.1 Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются 2 раза в год (сентябрь – январь, февраль – август) коллегиально с учетом мнения Совета работников учреждения и утверждаются Комиссией по распределению стимулирующих выплат и премированию, созданной соответствующим приказом по представлению директора, на основании критериев оценки качества и результативности труда работников.

9.2 Заместители директора школы представляют в Комиссию по распределению стимулирующих выплат и премированию аналитическую информацию о показателях деятельности работника, являющихся основанием для назначения стимулирующих выплат их премирования.

9.3 Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части оплаты труда работников МБОУ «СШ № 19» и выплачиваются ежемесячно.

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

9.5. В целях поощрения работников муниципальных образовательных учреждений за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

9.7. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Могут быть установлены следующие виды выплат за качество выполняемых работ:

- выплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;
- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

9.8. Работникам муниципальных учреждений могут быть установлены выплаты за выслугу лет или за стаж непрерывной работы в учреждениях.

9.9. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

9.10. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Размеры (кроме выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков и пр.) и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

9.11. При премировании 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 деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечением платных образовательных услуг и иной внебюджетной 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 и т.д.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

9.12. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом общеобразовательного учреждения.

10. Другие вопросы оплаты труда

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

10.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, по которым размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения.

10.3. 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 22.12.2014 №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 образовательных учреждений может применяться почасовая оплата за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, 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.

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.

10.4. 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.

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

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

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не учитываются.

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

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

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

10.9. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным, автономным учреждениям города Иванова из бюджета города

Иванова, и средств от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.