

ПРИЛОЖЕНИЕ 2  
к коллективному договору на 2019-2022 гг.

<p><b>Принято</b> на общем собрании работников МОУ средней школы № 2</p> <p>Протокол № 3 от 11 июня 2019 года</p> <p>Председатель собрания <i>Ю.В. Челнокова</i></p>	<p><b>Согласовано</b> с профкомом МОУ средней школы № 2</p> <p>ИНН 3706025299 ОГРН 1173700000616</p> <p>Протокол № 5 от 10 июня 2019 года</p> <p>Председатель профкома <i>Ю.В. Челнокова</i></p>	<p><b>Утверждено</b> Директор школы <i>С.М. Беляева</i></p> <p>Приказ № 44 от 14 июня 2019 года</p>
--	--	---

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о системе оплаты труда работников  
муниципального общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 2 им. К.Д. Бальмонта

**1. Общие положения**

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 им. К.Д. Бальмонта (далее - Положение) разработано на основе Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа Шуя, утвержденного постановлением Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 № 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя» (в действующей редакции).

1.2. Положение разработано в целях повышения заинтересованности работников в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами и определяет общие требования к системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 им. К.Д. Бальмонта (далее – общеобразовательное учреждение)

1.3. Система оплаты труда работников МОУ средней школы № 2 устанавливается в общеобразовательном учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и применяемыми в соответствии с ним нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру оклада (должностного оклада)), являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.7. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к коллективному договору на 2019-2022 гг.

<b>Принято</b> на общем собрании работников МОУ средней школы № 2 Протокол № 3 от 11 июня 2019 года  Председатель собрания _____ Ю.В. Челнокова	<b>Согласовано</b> с профкомом МОУ средней школы № 2  Протокол № 5 от 10 июня 2019 года  Председатель профкома _____ Ю.В. Челнокова	<b>Утверждаю</b> Директор школы _____ С.М. Беляева  Приказ № 44_-од от 14 июня 2019 года
--	--	---

### ПОЛОЖЕНИЕ

#### о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 им. К.Д. Бальмонта

#### 1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 им. К.Д. Бальмонта (далее - Положение) разработано на основе Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа Шуя, утвержденного постановлением Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 № 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя» (в действующей редакции).

1.2. Положение разработано в целях повышения заинтересованности работников в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами и определяет общие требования к системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 им. К.Д. Бальмонта (далее – **общеобразовательное учреждение**)

1.3. Система оплаты труда работников МОУ средней школы № 2 устанавливается в общеобразовательном учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и применяемыми в соответствии с ним нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру оклада (должностного оклада)), являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.7. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

*Система оплаты труда работников учреждения* - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

*Профессиональные квалификационные группы* - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

*Минимальный оклад* (минимальная ставка заработной платы) по профессиональной квалификационной группе - минимальный оклад (минимальная ставка заработной платы) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

*Должностной оклад (оклад)* - фиксированный размер оплаты труда работника с учетом повышающего коэффициента по должности за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

*Должностной оклад педагогического работника* определяется исходя из стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося в зависимости от уровня образования, численности обучающихся в классах по состоянию на начало учебного года, среднемесячного количества учебных часов (часы аудиторной занятости) по учебному плану и повышающих коэффициентов к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги.

*Стандартная стоимость бюджетной образовательной услуги* – фиксированный размер оплаты труда педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за обучение одного расчетного ученика за один расчетный час (ученико-час) без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, исполняющим свои трудовые обязанности в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.

*Выплаты компенсационного характера* - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, исполняющим свои трудовые обязанности в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.

*Выплаты стимулирующего характера* - выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда работников учреждения, с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

## **2. Основные условия оплаты труда.**

### **2.1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения**

2.1.1. Формирование фонда оплаты труда **общеобразовательного учреждения** осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до **общеобразовательного учреждения** учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными Постановлением Правительства Ивановской области, и количеством учащихся в школе (в целях планирования бюджетных смет общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся

по состоянию на 20 сентября года, предшествующего планируемому, по данным статистической отчетности № ОШ-1 по уровням общего образования и видам классов).

2.1.2. Размер фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательного учреждения.

2.1.3. Норматив обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного обучающегося в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, определяется ежегодно постановлением Правительства Ивановской области.

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

2.2.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):  $\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:  $\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш}$ , где ш - стимулирующая доля ФОТоу.

Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно в границах рекомендуемого Учредителем диапазона (от 20 до 30%).

2.2.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату:

- педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели);
- административно-управленческого персонала (директор школы, заместители директора, главный бухгалтер);
- учебно-вспомогательного персонала (педагоги-психологи, социальные педагоги, вожатые, библиотекари, секретари и др.);
- младшего обслуживающего персонала (уборщики служебных помещений, дворники, гардеробщики, сторожа и др.).

Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) складывается из:

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

**ФОТуп** - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

**ФОТпп** - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

2.2.3. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Директор школы формирует в пределах базовой части фонда оплаты труда:

- долю фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп);
- долю фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп).

При этом Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{пп}, \text{ где}$$

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

Значение пп определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно в границах рекомендуемого Учредителем диапазона (оптимальное значение - 70%, но не менее 60 %).

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

### **2.3. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении**

2.3.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ( $\text{ФОТ}_{\text{пп}}$ ), состоит из общей части ( $\text{ФОТ}_{\text{о}}$ ) и специальной части ( $\text{ФОТ}_{\text{с}}$ ):  $\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$ .

Объем специальной части определяется по формуле:  $\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times \text{с}$ , где с – доля специальной части  $\text{ФОТ}_{\text{пп}}$ .

Значение с устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно в границах рекомендуемого Учредителем диапазона (до 30%).

2.3.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога и др.).

2.3.3 Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а так же часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ( $\text{ФОТ}_{\text{о}}$ ) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ( $\text{ФОТ}_{\text{аз}}$ ) и неаудиторной занятости ( $\text{ФОТ}_{\text{нз}}$ ):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}.$$

Соотношение  $\text{ФОТ}_{\text{аз}}$  и  $\text{ФОТ}_{\text{нз}}$  определяется Школой самостоятельно, исходя из специфики образовательного процесса, при этом доля  $\text{ФОТ}_{\text{нз}}$  не должна превышать 20% от  $\text{ФОТ}_{\text{о}}$ .

2.3.4. Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков в рамках часов в соответствии с учебным планом общеобразовательного учреждения на учебный год, а также проведение занятий с учащимися, обучающимися по состоянию здоровья на дому.

Из фонда оплаты аудиторной занятости производится почасовая оплата труда учителей, замещающих временно отсутствующих педагогов, а также оплата труда учителей, проводящих занятия с учащимися, по состоянию здоровья обучающимися на дому

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОГаз), по формуле, указанной в п.2.3.5., и утверждается директором школы.

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

**ФОГазх 34**

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

где Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОГаз –часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a4 - количество обучающихся в четвертых классах;

a5 - количество обучающихся в пятых классах;

a6 - количество обучающихся в шестых классах;

a7 - количество обучающихся в седьмых классах;

a8 - количество обучающихся в восьмых классах;

a9 - количество обучающихся в девярых классах;

a10 - количество обучающихся в десятых классах;

a11- количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

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

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

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

v7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;

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

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

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

v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

2.3.6. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные санитарными правилами и нормами.

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

2.3.7. Неаудиторная занятость педагогических работников предполагает выполнение функций, связанных с образовательной деятельностью, но не относящихся к аудиторной занятости учителя.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

- консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;
- организация внеклассной спортивной работы с обучающимися;
- организация внеурочной деятельности с обучающимися;
- организация внеурочной проектной деятельности с обучающимися в классах, реализующих ФГОС;
- иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов.

2.3.8. Имеют фиксированный характер следующие выплаты за неаудиторную занятость:

- организация внеклассной спортивно-массовой работы с обучающимися – 1000 рублей в месяц;
- дополнительные занятия (консультации) с группой учащихся - 200 рублей за час в неделю;
- дополнительные занятия с мотивированными учащимися по подготовке учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам – 200 рублей за час в неделю;
- организация работы предметных кружков, творческих объединений, других форм учебно-исследовательской и проектной работы с группой учащихся – 200 рублей за час в неделю при наполняемости группы не менее 15 человек;
- организация работы спортивных секций - от 200 рублей за час в неделю при наполняемости группы не менее 15 человек;
- организация внеурочной деятельности учащихся в соответствии с Планом внеурочной деятельности (ФГОС) - от 150 рублей за час в неделю.

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

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ либо нормативными актами Ивановской области;
- повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы общеобразовательного учреждения и за квалификационную категорию педагога);
- доплата (повышающий коэффициент **3**) за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.

- повышающие коэффициенты (Р):

- за деления класса на группы,
- за индивидуальное обучение больных детей на дому,
- за особые условия и др.

2.3.10. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы общеобразовательного учреждения **(К)** устанавливается приказом директора школы с учетом мнения профсоюзного комитета общеобразовательного учреждения и определяется на основании следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, обществознание); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная возрастными особенностями учащихся (начальная школа);
- специфика образовательной программы общеобразовательного учреждения и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета **(К)** устанавливается в интервале от 1,01 до 1,5.

2.3.11. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога **(А)**:

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию (подтвердивших соответствие занимаемой должности);

1,2 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,3 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,07 - для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в образовательном учреждении).

2.3.12. Повышающий коэффициент за деление класса на группы **(Р)** устанавливается при проведении уроков иностранного языка (2-11 классы), технологии (5-8 классы), физической культуры (10-11 классы), информатики (8-11 классы) в пределах диапазона от 1,5 до 1,75, при проведении спецкурсов и элективов может устанавливаться повышающий коэффициент 1,25.

При проведении уроков иностранного языка в 10-11 классах в группах с наполняемостью менее 10 человек при наличии финансирования по решению профсоюзного комитета может применяться повышающий коэффициент 2.

При проведении уроков иностранного языка в классах с наполняемостью более 25 человек без деления на группы (производственная необходимость) применяется резервный повышающий коэффициент 1,2 за особые условия труда.

Резервный повышающий коэффициент 1,2 может применяться и в иных случаях при работе учителя в особых условиях, вызванных производственной необходимостью.



2.3.13. За звание «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель» и др. почетные звания устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,2; за ведомственные нагрудные знаки «Отличник просвещения» и «Почетный работник образования» - 1, 1; за учёную степень «Кандидата педагогических наук» - 1,25.

2.3.14. Повышающий коэффициент за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: устанавливается в пределах диапазона от 20 до 25 .

2.3.15. Расчет **окладов** педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей, преподавателей), рассчитывается по формуле:

**О = Стп х У х Чаз х К х А х Р х З + Днз**, где:

**О** - оклад учителя, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

**У** - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

**Чаз** - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

**К** - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

**А** - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

**Р** – повышающий коэффициент за деление класса на группы, индивидуальное обучение больных детей на дому, за особые условия и др.;

**З** - повышающий коэффициент за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.;

**Днз**– доплата за неаудиторную занятость (за классное руководство, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями).

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

**О = Стп х (У1 х Чаз1 х К1хА1 х Р1 х З1 + У2 х Чаз2 х К2хА2 х Р2 х З2 + У11 х Чаз 11 х К11 х А11х Р11 х З11) + Днз.**

2.3.16. Расчет по оплате замещенных уроков учителей, находящихся на больничном листе, на курсах повышения квалификации, выполняющих государственные обязанности и т.п., производится исходя из стоимости ученико-часа в соответствии с квалификационной категорией учителя, производившего замещение, и количества детей в классе, где замещался урок. Расчет производится по формуле:

**СТзу = Стп х У х А х К х Р**, где:

**СТзу** - стоимость замещенного урока;

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

**У** - количество обучающихся по предмету в классе;

**А** - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

**К** - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

**Р** – повышающий коэффициент за деление класса на группы, индивидуальное обучение больных детей на дому, за особые условия и др.

2.3.17. В случае экономии ФОТО общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять премиальные выплаты согласно Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 им. К.Д. Бальмонта. **(Приложение 2 к настоящему Положению)**

2.4. Должностные оклады заместителей директора общеобразовательного учреждения устанавливается директором в процентном отношении от должностного оклада директора школы в пределах рекомендуемого Учредителем диапазона (70 - 90%).

Из специальной части ФОТуп заместителям директора осуществляются доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. За звание «Заслуженный учитель РФ» «Народный учитель» и др. почетные звания устанавливается доплата в размере 20% от оклада, за нагрудные знаки «Отличник просвещения» и «Почетный работник образования» - в размере 10% от оклада

2.5. Расчет оплаты труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:

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

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы **(Приложение 1 к настоящему Положению);**

- установления выплат компенсационного характера;

установления выплат стимулирующего характера;

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.5.2. Заработная плата учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$Zп = O + K + C + Д$ , где:

Zп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

К – выплаты компенсационного характера;

С – выплаты стимулирующего характера;

Д - доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.5.3. Должностные оклады учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося квалификационного уровня.

$O = M_o \times K_d$ , где

O - должностной оклад работника;

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

K<sub>d</sub> - коэффициент по занимаемой должности.

2.5.4. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

### **3. Выплаты компенсационного характера.**

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер компенсационных выплат может устанавливаться коэффициентами / в суммовом выражении / в процентном отношении к должностному окладу (ставке). Выплаты минимальными и максимальными размерами не ограничиваются.

3.2. Работникам общеобразовательного учреждения при наличии оснований могут быть установлены 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 выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской

Федерации, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

Идентификация вредных и /или опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценка уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда осуществляется в ходе проведения специальной оценки условий труда.

При выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работникам (в том числе руководителям образовательных организаций) устанавливаются гарантии и компенсации:

а) общий класс условий труда 3.1 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ;

б) общий класс условий труда 3.2, - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ;

в) общий класс условий труда 3.3. - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ;

До проведения специальной оценки условий труда работодатель руководствуется Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР" и сохраняет выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных указанным Перечнем.

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада.

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

3.2.2. Доплаты за увеличение объема работ, а также порядок их установления определяются общеобразовательным учреждением самостоятельно.

3.2.3. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.4. Доплата 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 доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.2.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством (ст. 153 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.3. Для начисления выплат компенсационного характера, доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней), в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.4. Выплаты компенсационного характера за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на конкретный год.

3.5. Из Фонда неаудиторной занятости (ФОТаз) производятся также выплаты компенсационного характера учителям за выполнение работ, связанных с образовательным процессом, но не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника.

Фиксированный размер имеют следующие выплаты:

- за заведование учебным кабинетом/спортзалом – 400 рублей в месяц;
- за заведование комбинированными учебными мастерскими - 500 рублей в месяц;
- за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в 1-11 классах - от 800 рублей в месяц;
- за руководство школьным музеем - 1200 рублей в месяц.

Указанные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности на конкретный год.

3.6. При установлении коэффициента за особенность, сложность и приоритетность предмета (К) в его составе в обязательном порядке учитывается дополнительная нагрузка педагога, связанная с проверкой тетрадей (письменных работ) учащихся:

- по русскому языку, литературе - 15% от оплаты за количество часов по соответствующему предмету, предусмотренных учебным планом;
- по математике, черчению, иностранному языку –10% от оплаты за количество часов по соответствующему предмету, предусмотренных учебным планом
- в 1-4 классах - 10% от оплаты за количество часов по русскому языку и математике, предусмотренных учебным планом

3.7. При наличии экономии базовой части фонда оплаты труда по согласованию с профсоюзным комитетом общеобразовательного учреждения работникам могут быть назначены доплаты (разовые или ежемесячные) за выполнением следующих дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника:

- за организацию работы с допризывной молодежью - от 500 до 1000 рублей;
- за обеспечение мероприятий по охране труда, противодействию терроризму, пожарной безопасности, ГО и ЧС, работе с ртутьсодержащими отходами в образовательном процессе и жизнедеятельности школы - от 500 до 1000 рублей;
- за организацию работы на пришкольном участке, озеленение школы и школьной территории 500 рублей в месяц;
- за работу по организации, контролю и ведению отчетной документации по питанию школьников – от 300 рублей;

- за кураторство по выпуску ежемесячной школьной газеты – от 300 рублей;
- за работу с сайтом образовательного учреждения – от 500 рублей;
- за психологическое сопровождение образовательного процесса – до 1000 рублей;
- за выполнение функций уполномоченного по правам ребенка – 500 рублей;
- за другие (разовые или постоянные) необходимые и важные виды деятельности, не предусмотренные пп. 3.5, 3.7 – до 500 рублей.

3.8. Решение о назначении выплат, указанных в п. 3.7, и их размере принимается администрацией общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом директора общеобразовательного учреждения.

3.9. Установленные работникам согласно п.3.5, 3.7. выплаты могут быть отменены в случаях:

- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- невыполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности.

3.10. При отсутствии экономии базовой части фонда оплаты труда все выплаты, указанные в п. 3.7 и производимые за счет данного источника финансирования, должны быть отменены на основании приказа директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.11. Перечень и размеры доплат за неаудиторную занятость устанавливаются педагогам на весь учебный год приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения.

3.12. Из специальной части ФОТуп (фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала) производятся компенсирующие выплаты библиотекарю, педагогу-библиотекарю за работу с библиотечным фондом учебников (до 20% от оклада), за заведование библиотекой (до 15 % от оклада).

3.13. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера.**

4.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы,

успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качественные показатели результативности труда, а также производится выплата премий за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются приказом директора школы и выплачиваются ежемесячно за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 им. К.Д. Бальмонта. (Приложение 2 к настоящему Положению).

4.3. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Управляющим советом общеобразовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения профсоюзного комитета, по представлению директора школы.

Директор общеобразовательного учреждения представляет в Управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения Управляющим советом вопроса о стимулировании работников устанавливается Положением о порядке государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 им. К.Д. Бальмонта. *(Приложение 3 к настоящему Положению).*

4.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в общеобразовательном учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполненных работ (за эффективность достижения конкретных показателей качества выполненной работы; персональная надбавка в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов).
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс;
- премиальные выплаты.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ учитывают эффективность и результативность деятельности работников на основе «Критериев оценки деятельности работников муниципального общеобразовательного учреждения муниципальной общеобразовательной школы №2 им. К.Д. Бальмонта для расчета стимулирующей части заработной платы» *(Приложение 1 к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 им. К.Д. Бальмонта).*

4.6. В целях поощрения и дополнительной поддержки молодых специалистов, при условии достижения ими высоких результатов работы молодым специалистам может быть



установлена персональная надбавка в размере до 20% должностного оклада в течение трех лет с момента окончания профессионального учебного заведения.

Решение об установлении указанной надбавки и её размере принимается Управляющим советом общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. Основанием для рассмотрения вопроса о назначении указанной надбавки является представление директора школы в Управляющий совет с приложением аналитической информации о показателях деятельности работника.

4.7. Премияльные выплаты выплачиваются:

- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
- за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения общеобразовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью).
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью общеобразовательного учреждения;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа общеобразовательного учреждения среди населения.

4.8. Единовременные выплаты стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения производятся при наличии средств по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, на основании приказа директора школы по согласованию с отделом образования.

Единовременное премирование работников может производиться на основании приказа директора школы без согласования с отделом образования:

- к государственному празднику (Новый год, 8 марта, 23 февраля), профессиональному празднику День учителя;
- к юбилейной дате работника (50, 55, 60, 65 лет).

4.9. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы) в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 им. К.Д. Бальмонта (*Приложение 2 к настоящему Положению*).

4.10. За счёт средств экономии фонда оплаты труда работникам общеобразовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь - дополнительная выплата, направленная на оказание поддержки работникам в ситуациях, существенно влияющих на их материальное положение.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- при предоставлении очередного отпуска;
- несчастный случай (пожар, кража, травма и т.п.);
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения;
- тяжёлое финансовое положение;
- вступление в брак;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника Школы с приложением соответствующих документов.

Выплата материальной помощи, её размере производится на основании приказа директора общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

### **5. Порядок и условия оплаты труда директора школы**

5.1. Условия оплаты труда директора школы (далее – руководителя) 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».

5.2. Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и рассчитывается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений городского округа Шуя, утвержденного постановлением Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 № 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя» (в действующей редакции).

5.3. Должностной оклад директора школы устанавливается Главой Администрации городского округа Шуя, исходя из средней заработной платы работников данного учреждения и группы оплаты труда по следующей формуле:

$$Ор = Сзн \times Кг,$$

**Ор** - должностной оклад руководителя муниципального общеобразовательного учреждения;

**Сзн** - средняя заработная плата персонала образовательного учреждения;

**Кг** - повышающий коэффициент (кратности) в зависимости от группы по оплате труда руководителя образовательного учреждения.

5.4. Отнесение к группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей общеобразовательного учреждения.

Для расчета повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей общеобразовательного учреждения учредителем вводится система рейтинговых баллов.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его

заместителей и главного бухгалтера МОУ средней школы № 2, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МОУ средней школы № 2 (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5.

5.6. Размер части фонда оплаты труда, направляемого на выплаты стимулирующего характера, единовременное премирование и материальную помощь руководителей, устанавливается в размере не более 1,5 % фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации осуществляются по основной занимаемой должности.

5.7. Система выплат стимулирующего характера руководителей включает в себя:

- надбавку за качество выполненных работ;
- надбавку за интенсивность и высокие результаты работы;
- единовременное премирование.

5.8. Из стимулирующей части фонда оплаты труда руководителям организаций образования может быть оказана материальная помощь в целях социальной поддержки.

Материальная помощь оказывается руководителю на основании личного заявления в соответствии с постановлением Администрации городского округа Шуя.

Материальная помощь руководителю может выплачиваться неоднократно в течение года при наступлении основания для выплаты материальной помощи при наличии средств.

5.9. Единовременное премирование директора школы производится по решению Главы Администрации городского округа Шуя в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа Шуя,

5.10. Денежные средства части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты стимулирующего характера, единовременное премирование и материальную помощь руководителей, которые не использованы в течение финансового года, перенаправляются в фонд оплаты труда работников учреждения.

## **6. Другие вопросы оплаты труда.**

6.1. Штатное расписание муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 им. К.Д. Бальмонта утверждается директором школы и согласовывается с начальником отдела образования Администрации городского округа Шуя.

6.2. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

6.3. Условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых Школа является основным местом работы

Приложение 1  
к Положению о системе оплаты труда работников  
муниципального общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 2  
им. К.Д. Бальмонта

**ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих**

(утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ  
от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп  
общепрофессиональных профессий рабочих")

Номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"				
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <b>гардеробщик; дворник; уборщик служебных помещений; сторож (вахтер)</b>  - 1 квалификационный разряд - 2 квалификационный разряд - 3 квалификационный разряд	2112	1 1,03 1,06

**ПКГ должностей работников образования**  
(утверждены приказом Министерства здравоохранения  
и социального развития Российской Федерации  
от 05.05.2008 N 216н)

ПКГ должностей педагогических работников				
Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности	
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
1 квалификационный уровень	<b>Вожатый;</b> помощник воспитателя; секретарь учебной части	2844	1	

ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду <*>; инструктор по физической культуре <*>; музыкальный руководитель <*>; <b>старший вожатый</b> <*>	4173	1,146 - без категории 1,169 - вторая категория 1,203 - первая категория 1,261 - высшая категория
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования <*>; педагог-организатор <*>; <b>социальный педагог</b> <*>	4569	1,146 - без категории 1,169 - вторая категория 1,203 - первая категория 1,261 - высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель <*>; <b>педагог-психолог</b> <*>	4839	1,146 - без категории 1,169 - вторая категория 1,203 - первая категория 1,261 - высшая категория
4 квалификационный уровень	<b>Педагог-библиотекарь</b> <*>; <b>преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</b> <*>; тьютор <*>; учитель-дефектолог <*>; учитель-логопед <*>	4870	1,146 - без категории 1,169 - вторая категория 1,203 - первая категория 1,261 - высшая категория

<\*> В общеобразовательных учреждениях.

**ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"			
1 квалификационный уровень	<b>секретарь</b>	3008	1

2 квалификаци онный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	3266	1
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"			
1 квалификаци онный уровень	Администратор; диспетчер; лаборант; техник; техник по инструменту; <b>техник-программист</b> ; техник по защите информации; <b>секретарь</b> руководителя; инспектор по кадрам; специалист по организации торгов.	3430	1
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"			
1 квалификаци онный уровень	<b>Бухгалтер; специалист по охране труда;</b>	4576	1
2 квалификаци онный уровень	<b>Заведующий хозяйством.</b> Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	4172	1

**Коэффициент специфики работы  
в муниципальных образовательных учреждениях (классах, группах)  
в зависимости от их типов или видов**

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: - педагогическим работникам	1,20

**Приложение 2**  
**к Положению**  
**о системе оплаты труда работников**  
**муниципального общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы №2**  
**им. К.Д. Бальмонта**

Положение о распределении стимулирующей части  
фонда оплаты труда работников  
муниципального общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 2 им. К.Д. Бальмонта

**1. Общие положения**

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 им. К.Д. Бальмонта (далее – Положение) является локальным актом муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 им. К.Д. Бальмонта (далее – Школа) и разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательной деятельности, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение устанавливает виды выплат стимулирующего характера работникам Школы, порядок и основания их назначения.

1.3. Настоящее Положение принято общим собранием работников Школы по согласованию с профсоюзным комитетом, утверждено и введено в действие приказом директора школы.

**2. Условия стимулирования (премирования)**

2.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качественные показатели результативности труда, а также производится выплата премий за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы.

2.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в Школе могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполненных работ (за эффективность достижения конкретных показателей качества выполненной работы; персональная надбавка в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов).
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс;
- премиальные выплаты.

2.3. В целях поощрения и дополнительной поддержки молодых специалистов, при условии достижения ими высоких результатов работы молодым специалистам может быть установлена персональная надбавка в размере до 20% должностного оклада в течение трех лет с момента окончания профессионального учебного заведения.

Решение об установлении указанной надбавки и её размере принимается Управляющим советом Школы по согласованию с профсоюзным комитетом. Основанием для рассмотрения вопроса о назначении указанной надбавки является представление директора школы в Управляющий совет с приложением аналитической информации о показателях деятельности работника.

2.4. Ежемесячные стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы назначаются с учетом эффективности и результативности деятельности работников Школы в соответствии с «Критериями оценки деятельности работников муниципального общеобразовательного учреждения муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 им. К.Д. Бальмонта для расчета стимулирующей части заработной платы» (Приложение 1 к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 им. К.Д. Бальмонта) –

2.5. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала баллов.

2.6. Приведенные в таблице критерии могут быть изменены и дополнены в соответствии с миссией и целями Школы, социальным заказом, реализуемой программой развития. Возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

2.7. Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результатами труда, не допускается.

### **3. Порядок назначения стимулирующих выплат**

3.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Управляющим советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный порядок управления, с учетом мнения профсоюзного комитета, по представлению директора школы.

3.2. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля.

3.3. Для обеспечения объективности оценки учебных достижений учащихся используются результаты внешней по отношению к учителю оценки учебных достижений учащихся – результаты ЕГЭ, результаты Всероссийской олимпиады школьников, Всероссийских проверочных работ и т.п.

3.4. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения в августе производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям (критериям). После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

3.5. Порядок заполнения оценочных листов:

3.5.1. Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.



3.5.2. Заполненные работниками оценочные листы и личные передаются курирующему заместителю директора по учебно-воспитательной работе, листы заместителей директора рассматриваются непосредственно директором школы.

3.5.3. Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и курирующим заместителем директора, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами. При положительном решении вопроса в оценочный лист вносится исправление. В случае, если единого мнения не достигнуто, разногласия выносятся на обсуждение комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ. Комиссия оценку индикатора выставляет путем открытого голосования с записью итогов голосования в протокол заседания комиссии, в оценочный лист.

3.6. Директор школы дважды в течение текущего учебного года на заседаниях, проводимых соответственно в январе и в августе, представляет в Управляющий совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для начисления стимулирующих выплат.

3.7. Порядок рассмотрения Управляющим советом школы вопроса о стимулировании работников устанавливается Положением о порядке государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 им. К.Д. Бальмонта (**Приложение 2**).

3.8. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются учредителем Школы.

3.9. Определения размера ежемесячных выплат стимулирующего характера конкретному работнику Школы производится следующим образом:

- производится подсчет баллов, начисленных каждому работнику за период, за который устанавливается выплата стимулирующего характера;
- общий объем стимулирующего фонда оплаты труда, запланированный на текущий период, (за вычетом суммы, предназначенной для единовременного премирования и материальной помощи) делится на сумму подсчитанных баллов, таким образом определяется денежный вес (в рублях) одного балла;
- денежный вес одного балла умножается на сумму баллов конкретного работника.

3.9. Размер ежемесячных стимулирующих выплат работников Школы в денежном выражении устанавливается приказом директора школы.

#### **4. Единовременные выплаты стимулирующего характера (премии)**

4.1. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя также единовременные поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

4.2. Единовременные выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся при наличии экономии фонда оплаты труда. Экономия фонда оплаты труда представляет собой разницу между утвержденным в плане финансово-хозяйственной деятельности и фактически использованным фондом оплаты труда.

Экономия фонда оплаты труда определяется на основании отчета по экономии фонда оплаты труда, который представляется ежемесячно директору школы бухгалтерией.

4.3. Единовременные выплаты стимулирующего характера работникам школы по итогам работы за полугодие, 9 месяцев, год производятся на основании приказа директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом школы и с отделом образования.

Директор школы представляет членам профкома и отделу образования аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования.

4.4. При определении показателей и условий премирования работников школы могут учитываться:

- качественное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей за соответствующий период, достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;
- непосредственное результативное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
- добросовестное и качественное выполнение дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции, обязанностей;
- личное участие работника в подготовке школы к новому учебному году, превышающее его должностные обязанности;
- успешное участие работника в муниципальных, региональных и иных профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях как на базе школы, так и за её пределами;
- успешное участие школьных команд, отдельных учащихся в муниципальных, региональных и иных конкурсах, соревнованиях, конференциях и тому подобных мероприятиях как на базе школы, так и за её пределами;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы, реализующих программу развития школы;
- высокий уровень организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);
- иные основания, связанные с результативностью образовательной деятельности.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.5. Единовременное премирование работников школы может производиться на основании приказа директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом школы:

- к государственному празднику (Новый год, 8 марта, 23 февраля), профессиональному празднику День учителя;
- юбилейная дата работника (50, 55, 60, 65 лет).

4.6. При наличии показателей и условий премирования работников школы, перечисленных в пп.4.4., 4.5. настоящего Положения основанием для непредставления работника к премированию является следующее:

- нарушение Устава МОУ средняя школа №2, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов, приказов и распоряжений директора школы;
- обоснованная жалоба родителей (законных представителей) обучающихся на нарушение работником норм педагогической этики;

- не снятое на дату подписания приказа о выдаче премий дисциплинарное взыскание.

4.7. Премирование из фонда оплаты труда Школы производится также при награждение работника Школы Почетной грамотой губернатора Ивановской области, Почетной грамотой главы городского округа Шуя и др. в соответствии с Положениями об этих грамотах.

4.8. Размер премиальных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы).

Конкретный размер премии определяется в индивидуальном порядке с учетом конкретных показателей эффективности деятельности сотрудника Школы и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в фиксированной сумме.

4.9. Премии выплачиваются работникам, состоящим в трудовых отношениях со школой на дату подписания приказа о выплате премии.

4.10. Премии за определенный период выплачиваются в размере, пропорциональном фактически отработанному времени.

4.11. Из стимулирующей части фонда оплаты труда производятся выплаты работникам за награждение Почётной грамотой Губернатора Ивановской области, Почётной грамотой главы городского округа Шуя и др. согласно Положениям об этих грамотах.

4.12. Денежные суммы, соответствующие начисленной премии, являются налогооблагаемыми в соответствии с действующим Федеральным законодательством.

## **5. Материальная помощь**

5.1. За счёт средств экономии фонда оплаты труда работникам Школы может быть выплачена материальная помощь - дополнительная выплата, направленная на оказание поддержки работникам в ситуациях, существенно влияющих на их материальное положение.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- при предоставлении очередного отпуска;
- несчастный случай (пожар, кража, травма и т.п.);
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения;
- тяжёлое финансовое положение;
- вступление в брак;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника Школы с приложением соответствующих документов.

Выплата материальной помощи, её размере производится на основании приказа директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

6.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

**Приложение 3**  
**к Положению**  
**о системе оплаты труда работников**  
**муниципального общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы №2**  
**им. К.Д. Бальмонта**

Положение о порядке государственно-общественного распределения  
стимулирующей части фонда оплаты труда работников  
муниципального общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы №2 им. К.Д. Бальмонта

1. Положение о порядке государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 им. К.Д. Бальмонта - локальный нормативный акт школы, устанавливающий порядок реализации Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы.
2. Управляющий совет школы в соответствии с Положением о нем и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы принимает решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы.
3. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются Управляющим советом на заседаниях, проводимых соответственно сентябре и январе (при необходимости начисления выплат вновь принятым работникам).

На этих заседаниях Управляющий совет:

- рассматривает и утверждает итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников школы за истекший полугодовой период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику;
- рассматривает основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику – денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника.

Решения Управляющего совета по вопросу принимаются Управляющим советом простым большинством голосов.

4. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы индивидуально для каждого работника. Государственно-общественный характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.
5. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы создается специальная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы.

В комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы входит директор школы, члены Управляющего совета по его решению, представители профсоюзной организации школы, а также могут включаться представители методических объединений.

В комиссию из числа членов Управляющего совета обязательно включаются представители педагогических работников школы, представители родителей (законных представителей) обучающихся.

6. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности.

В случае установления комиссией существенных нарушений критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

Принятые комиссией результаты мониторинга профессиональной деятельности работников используются далее в системе государственно-общественного мониторинга и оценки.

7. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании.

Работник имеет право ознакомиться с результатами оценки его профессиональной деятельности в индивидуальном порядке.

8. В течение 5 дней с момента ознакомления работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление сотрудника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников процедур мониторинга, процедур государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

9. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 5 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

9. Итоговые оценочные листы рассматриваются и утверждаются на заседании Управляющего совета.

10. На основании утвержденных Управляющим советом оценочных листов издается приказ директора школы, в котором устанавливается персональное количество баллов для каждого работника, в соответствии с которым начисляются стимулирующие выплаты работникам, исходя из установленного размера стимулирующей части фонда оплаты труда, на предстоящий период.