

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
МАОУ лицей № 21  
\_\_\_\_\_  
Н.Ю. Писарева

СОГЛАСОВАНО  
на Совете Учреждения  
Протокол  
от 22.10. 2020 г.

СОГЛАСОВАНО  
с профсоюзным комитетом  
Протокол  
от 20.10 2020г.

РАССМОТРЕНО  
на Общем собрании  
коллектива  
21.10. 2020 г.

ВВЕДЕНО

в действие с 01.10.2020  
приказом  
№ 348/1 - Од  
от 23.10. 2020 г.

Председатель  
\_\_\_\_\_  
М.М. Насарадзе

Председатель  
\_\_\_\_\_  
Н.В. Караулова

**Положение о системе оплаты труда работников  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ЛИЦЕЯ № 21  
(Новая редакция)  
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящее положение составлено в соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 г. № 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 г. № 2907, от 15.05.2013 № 1067, от 06.09.2013 № 1925, от 20.12.2013 № 2822, от 13.02.2014 № 310, от 17.02.2014 № 323, от 23.04.2014 № 855, от 16.12.2014 № 2738, от 19.02.2015 № 337, от 11.12.2017 №1711, от 28.10.2019 N 1663, от 04.03.2020 N 259, от 16.06.2020 N 683, от 20.10.2020 N 1154).

1.2. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников МАОУ лицей № 21 (далее Учреждения), реализующего образовательные программы начального, основного общего и среднего общего образования в соответствии с ФК ГОС и ФГОС.

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

- **Должностной оклад (ставка заработной платы)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, увеличенного на повышающие коэффициенты.

- **Минимальные оклады (ставки заработной платы)** по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.
- **Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы)** - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).
- **Компенсационные выплаты** - дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей и другие.
- **Стимулирующие выплаты** - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.
- **Руководителям учреждений** стимулирующие выплаты по результатам работы устанавливаются управлением образования Администрации города Иванова.

Базовые должностные оклады и базовые ставки заработной платы работников устанавливаются директором Учреждения по профессиональным квалификационным группам работников (далее – ПКГ) в соответствии с нормативными правовыми актами Ивановской области, муниципальными правовыми актами. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к работникам по отрасли (виду экономической деятельности) «Образование», осуществляется в Учреждении применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных должностей работников по соответствующим видам экономической деятельности.

1.4. Система оплаты труда – это способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведёнными ими затратами труда или по результатам труда.

Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, система доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. В Учреждении существуют следующие системы оплаты труда:

### 1.5.1. Основные:

- Повременная – от фактически отработанного «Работником» и времени и его тарифной ставки/оклада:
  - простая повременная
  - повременно-премиальная
- Сдельная:
  - прямая (труд «Работника» оплачивается за количество выполненных работ исходя из твердых расценок/тарифов)
  - сдельно-премиальная (оплата труда включает премирование достижения определенных качественных показателей)

### 1.5.2. Дополнительная (премиальная):

- применяется при достижении заранее установленных показателей качества выполнения трудовых функций.

## **2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ**

### **2.1. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ 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 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 N ОО-1 по ступеням общего образования и видам классов. Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

### 2.1.2. Учреждение определяет долю расходов:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса в соответствии с утвержденным нормативом на 1 учащегося;

- на заработную плату работников Учреждения (далее - ФОТоу)

от 65% до 75% - педагогический персонал, непосредственно осуществляющих учебный процесс

от 35% до 25% - штатные сотрудники

2.1.3. Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, долю расходов:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;

- на заработную плату работников общеобразовательного учреждения (далее - ФОТоу).

## **2.2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ.**

2.2.1. Фонд оплаты труда Учреждения (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

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

Значение составляет: ФОТб – от 75% до **87** %, ФОТст. – от 25 до 13% %

2.2.2. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату и складывается из:

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

ФОТ уп - ФОТ для административно- управленческого персонала (директор Учреждения, руководители структурных подразделений, заместители директора, главный бухгалтер и др.), ФОТ учебно-вспомогательного персонала (воспитатель, воспитатель ГПД, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, вожатый, педагог - библиотекарь, бухгалтер, экономист, секретарь учебной части, делопроизводитель, лаборант и др.), ФОТ младшего обслуживающего персонала (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик и др.);

ФОТпп - ФОТ для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели);

2.2.3. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом

ежегодно доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается директором не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год от 65% до 75%;

ежегодно доля фонда оплаты труда для административно - управленческого персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается директором Учреждения в размере от 35% до 25%.

2.2.4. Размеры окладов работников 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 Учреждения в трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам, заключаемых с работниками директором Учреждения.

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

### **2.3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТОИМОСТИ БЮДЖЕТНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ ПРИ ОПЛАТЕ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС**

2.3.1. Базовая часть ФОТ для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп) состоит из общей части (ФОТо) – от 65% до 85% и специальной части (ФОТс) – от 35% до 15% соответственно, доля которой устанавливается директором Учреждения самостоятельно, исходя из имеющихся бюджетных средств.

2.3.2. Общая и специальная части ФОТпп, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов, определяемых настоящим Положением.

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

2.3.4. Общая часть ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}$$

ФОТаз – составляет от 80 до 90%;

ФОТнз - составляет от 10 до 20%.

2.3.5. Ежегодно приказом директора Учреждения устанавливается процентное соотношение:

- базовой и стимулирующей частей ФОТ<sub>0у</sub>

- ФОТ<sub>пп</sub> и ФОТ<sub>туп</sub>

- общей и специальной частей ФОТ<sub>пп</sub>

- ФОТ аудиторной занятости и ФОТ неаудиторной занятости

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

2.3.7. Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка учащихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, федеральными государственными образовательными стандартами общего образования и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования, федеральных государственных образовательных стандартов общего образования».

2.3.8. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогических работников за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико – часа».

Стоимость 1 ученико – часа – это стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчётным учеником в соответствии с учебным планом Учреждения.

2.3.9. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификационный список учителей, воспитателей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и определяет объём учебной нагрузки педагогических работников на каждый учебный год.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\dots}{(\mathbf{a1} \times \mathbf{v1} + \dots + \mathbf{a11} \times \mathbf{v11}) \times 52},$$

где:

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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

a1 ... a 11 - количество обучающихся в параллелях с первого по одиннадцатый класс;

v1 ... v 11 - годовое количество часов по учебному плану в параллелях с первого по одиннадцатый класс.

2.3.11. Оплата **НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ** производится в суммовом выражении исходя из имеющихся средств на основании приказа директора Учреждения. Неаудиторная занятость педагогических работников включает в себя следующие виды работ в соответствии с должностными обязанностями:

**Постоянные выплаты (в течение учебного года):**

- 1) руководство методическим объединением учителей – предметников или классных руководителей
- 2) классное руководство (выплата производится без учёта движения учащихся в классах)
  - в размере 1000 руб. вне зависимости от наполняемости класса
  - при наличии средств устанавливаются дополнительные выплаты:
    - деятельность классного руководителя по организации учебно-воспитательного процесса во 2-4, 6-8, 9, 11 классах;
    - деятельность классного руководителя по организации учебно-воспитательного процесса в 1,5, 10 классах

**Выплаты периодического характера (в течение квартала, полугодия, другого периода):**

- 3) оформление и обновление сайта лица
- 4) ведение протоколов педагогических советов
- 5) организация и функционирование информационной среды лица
- 6) работа по озеленению пришкольного участка
- 7) работа в школьном музее

- 8) организация спортивно-оздоровительной работы
- 9) организация питания льготной категории учащихся
- 10) организация и проведение ВСОШ, подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, смотрам
- 11) работа с одарёнными учащимися
- 12) организация и сопровождение дистанционного обучения учащихся и педагогических работников
- 13) обучение учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей – инвалидов, в случаях, когда требуется создание постоянных (более 2-х месяцев) особых условий обучения
- 14) при организации обучения на дому детей, нуждающихся в длительном лечении
- 15) при организации промежуточной и итоговой аттестации в форме экстерната для обучающихся, находящихся на семейной форме обучения
- 16) составление и корректировка расписания занятий
- 17) проведение внеурочной деятельности.

Виды и размеры выплат в рамках неаудиторной занятости вводятся приказом директора Учреждения исходя из имеющихся бюджетных средств и сложившейся экономии фонда оплаты труда:

- постоянные выплаты (п.п. 1-2) – на весь учебный год (с 01.09. по 31.08)
- выплаты периодического характера (п.п. 3-17) – ежеквартально/по полугодиям/ или иной период – не входят в должностной оклад

**2.3.12. СПЕЦИАЛЬНАЯ ЧАСТЬ** фонда оплаты труда педагогического персонала Учреждения (ФОТс), непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя:

- **КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ**, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в т.ч. при выполнении работ, связанных с образовательным процессом, но не входящих в круг основных обязанностей работников - устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, настоящим Положением и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды компенсационных выплат вводятся приказом директора Учреждения исходя из имеющихся средств и на основании решения комиссии по специальной оценке условий труда.



- **ДОПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ЗА НАЛИЧИЕ ПОЧЕТНОГО ЗВАНИЯ**  
«Заслуженный учитель РФ» - коэффициент **20%**  
нагрудный знак «Отличник просвещения РФ», «Почетный работник образования РФ»,  
«Почетный работник образования Ивановской области» - коэффициент **10%**  
за звание «Кандидат наук» - коэффициент **25%**

При наличии одного из двух оснований, выплату производить по одному из предусмотренных оснований, имеющему наибольшую оценку.

- **ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ** (назначаются приказом директора Учреждения, их размер устанавливается исходя из имеющихся бюджетных средств)
  - За сложность и приоритетность предмета
  - При делении классов на группы при обучении отдельным предметам (согласно учебному плану)
  - За квалификационную категорию
  - При делении классов на группы при обучении отдельным предметам (английскому языку, технологии)
  - За организацию обучения детей, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, на дому.

**ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПОСТОЯННЫХ ВЫПЛАТ:**

**1. За сложность и приоритетность предмета**

определяются на основании следующих критериев:

- дополнительная нагрузка педагога:
  - за заведование кабинетами, мастерскими, спортивными залами (количество кабинетов, залов, мастерских определяется исходя из имеющихся средств и результатов работы заведующего кабинетом по созданию и укреплению учебно-дидактической и материально-технической базы кабинета):  
учебные кабинеты (физика, химия, информатика) - коэффициент 1,10  
спортивный зал - коэффициент 1,05  
мастерские - коэффициент 1,25

**- за проверку тетрадей**

устанавливается коэффициент :

по русскому языку 1,15

по литературе 1,15

по математике 1,15

по английскому языку 1,12

в начальной школе 1,15

коэффициент от 1,08 - назначается по указанным ниже предметам:

по физике, химии

по черчению

по биологии

по географии

по истории

по информатике

- преподавание профильных дисциплин в 10-11 классах – в суммовом выражении исходя из имеющихся средств на основании приказа директора Учреждения, издаваемого ежегодно (не входит в базовую часть).
- подготовка учащихся к обязательным экзаменам за курс основной и старшей школы – в суммовом выражении исходя из имеющихся средств на основании приказа директора Учреждения, издаваемого ежегодно (не входит в базовую часть).

## **2. За квалификационную категорию**

составляют:

Для педагогических работников, прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и подтвердивших соответствие занимаемой должности – коэффициент 1,2

Для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию – коэффициент 1,33

Для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию – коэффициент 1,25

Без квалификационной категории - коэффициент 1,1

Для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет - «Молодой специалист» – коэффициент 1,05

## **3. При делении классов на группы**

### **при обучении отдельным предметам (английскому языку, технологии)**

составляют:

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

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

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

единый повышающий коэффициент (английский язык) – 1,75

## **4. При делении классов на группы**

## при обучении отдельным предметам (согласно учебному плану)

единый повышающий коэффициент – 1,65

### **ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ ПЕРИОДИЧЕСКОГО ХАРАКТЕРА:**

#### **1. За организацию обучения детей, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, на дому по индивидуальному учебному плану**

коэффициент – 20

Расчет по оплате производится по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{Чаз} \times A \times K_{\text{ип}}$ , где

O - оклад учителя (преподавателя), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в неделю

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога

$K_{\text{ип}}$  - повышающий коэффициент за организацию обучения детей, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, на дому по индивидуальному учебному плану.

#### **2. За организацию дистанционного обучения**

коэффициент от 8 – до 15

Расчёт по оплате производится по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{Чаз} \times A \times K_{\text{до}}$ , где

O – оклад учителя (преподавателя), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп – расчётная стоимость ученико – часа (руб./уч – час);

Чаз – количество часов по предмету по учебному плану в неделю

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога

$K_{\text{до}}$  - повышающий коэффициент за организацию дистанционного обучения

Виды выплат в рамках специальной части вводятся приказом директора Учреждения исходя из имеющихся бюджетных средств

#### **3. За организацию промежуточной и итоговой аттестации в форме экстерната для обучающихся, находящихся на семейной форме обучения**

коэффициент от 5 – до 15

Расчёт по оплате производится по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{Чаз} \times A \times K_{\text{э}}$ , где

O – оклад учителя (преподавателя), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

Чаз – количество часов по предмету по учебному плану в неделю

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога

$K_{\text{э}}$  - повышающий коэффициент за организацию промежуточной и итоговой аттестации в форме экстерната для обучающихся, находящихся на семейной форме обучения

Виды выплат в рамках специальной части вводятся приказом директора Учреждения исходя из имеющихся бюджетных средств

2.3.13. В случае экономии ФОТ Учреждение имеет право перераспределить неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты по согласованию с Советом Учреждения.

2.3.14. РАСЧЁТ ОКЛАДОВ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс складывается из:

$O = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{Чаз} \times \text{А} \times \text{Кт} \times \text{Дгр} \times \text{Кзк} + \text{Кн}$ , где

O – оклад учителя (преподавателя), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

У – количество учащихся по предмету в каждом классе;

Чаз – количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе Х4 (константа)

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога

Кт – повышающий коэффициент за проверку тетрадей

Дгр – повышающий коэффициент за деление классов на группы

Кзк – повышающий коэффициент за заведование кабинетами, мастерскими, спортивными залами

Кн – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012

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

$O = \text{Стп} \times (\text{У}_1 \times \text{Чаз}_1 \times \text{А}_1 \times \text{Кт}_1 \times \text{Дгр}_1 \times \text{Кзк}_1 + \text{У}_2 \times \text{Чаз}_2 \times \text{А}_2 \times \text{Кт}_2 \times \text{Дгр}_2 \times \text{Кзк}_2 + \dots + \text{У}_n \times \text{Чаз}_n \times \text{А}_n \times \text{Кт}_n \times \text{Дгр}_n \times \text{Кзк}_n) + \text{Днз} + \text{Кн}$

Расчёт количества учащихся в классе/группе производится по состоянию на 20.09. текущего учебного года по данным отчёта ОО-1. При изменении количества учащихся в классе/группе перерасчёт в течение учебного года не производится.

За работу в классах с наполняемостью менее 25 человек, в профильных подгруппах численностью до 16 чел. с учетом повышающих коэффициентов за работу в подгруппах, при наличии средств, производится доплата в суммовом выражении до нормативной численности (25 человек в классе).

2.3.15. Расчёт по оплате замещенных уроков учителей, находящихся на больничном листе, на курсах повышения квалификации и т.п. производится:

-при занятиях полным классом - исходя из стоимости ученико-часа в соответствии с квалификацией учителя и нормативной наполняемостью класса по формуле **Ф1**:

$\text{СТ зу} = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{А} \times 1 \text{ час}$

СТ зу - стоимость замещённого урока

Стп - расчётная стоимость ученико-часа (руб/уч-час)

У - количество учащихся (равно 25 –константа)

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию

-при занятиях по подгруппам расчёт по оплате замещённых уроков производится по формуле **Ф2**:

$\text{СТ зу} = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{А} \times 1 \text{ час} \times 1,7$

СТ зу - стоимость замещённого урока;

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

У - количество учащихся (равно 12 –константа)

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию

1,7 – единый повышающий коэффициент при делении класса на подгруппы

-**при соединении подгрупп** в один класс для проведения занятий учителю, заместившему урок в группе, где отсутствовал учитель, вместе со своей подгруппой по основному расписанию расчёт по оплате производится по формуле **Ф3**:

$$СТ зу = Стп \times У \times А \times 0,5 \text{ часа} \times 1,7$$

Стуз - стоимость замещённого урока;

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

У - количество учащихся (равно 12 –константа)

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию

1,7 – единый повышающий коэффициент при делении класса на подгруппы

**В журнале учёта пропущенных и замещённых уроков указываются количество замещённых часов и используемая формула расчёта Ф1, Ф2 или Ф3.**

- 2.3.16. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если она осуществлялась свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.
- 2.3.17. В случае экономии ФОТ Учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТ и осуществлять выплаты по согласованию с Советом Учреждения.
- 2.3.18. Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".
- 2.3.19. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.
- 2.3.20. Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3.21. 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.

## 2.4. ШТАТНЫЕ СОТРУДНИКИ

2.4.1. **РАСЧЁТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ** производится согласно действующему Постановлению Администрации города Иванова.

2.4.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5. Определение среднемесячной заработной платы в указанных настоящим пунктом целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.4.3. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 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 учётом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

2.4.4. **РАСЧЁТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ПРОИЗВОДИТСЯ ПО ФОРМУЛЕ:**

$З_{Пувр} = О + С$ , где

$З_{Пувр}$  – заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера

$О$  - должностной оклад заместителей директора, главного бухгалтера, который устанавливается на 10-30 % ниже должностного оклада директора в зависимости от

сложности труда и с учётом масштабов управления и особенностей деятельности и определяется приказом по Учреждению;

С – стимулирующие выплаты заместителю директора, главному бухгалтеру.

При наличии средств фонда экономии стимулирования руководителя заместителю директора на время исполнения более 7 дней должностных обязанностей директора устанавливается оклад в размере 100% должностного оклада директора на основании приказа директора Учреждения. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных настоящим пунктом целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.4.5. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера.

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

#### **2.4.6. РАСЧЁТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ УЧЕБНО - ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА И МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА**

Учреждения производится согласно постановлению Администрации города Иванова в действующей редакции:

1. Заработная плата учебно - вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала Учреждения определяется на основе:
  - отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням (приложение 1 к настоящему Положению);
- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ через умножение минимальных окладов на повышающие коэффициенты:
  - коэффициент образования или стажа
  - коэффициент квалификации
  - персональный повышающий коэффициент - 2 - (устанавливается директором Учреждения по согласованию с Советом Учреждения с учётом уровня профессиональной подготовки работника, сложности и важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, его опыта, стажа работы и других факторов исходя из имеющихся бюджетных средств)
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера.

## 2. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при присуждении учёной 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
- 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.

## 3. Директор Учреждения:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с



которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов), воспитателей, других работников, исчисляет их заработную плату;

- несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы учебно - вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала Учреждения.

- 4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ Учреждения:** 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, педагога - психолога и др.), с учётом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от её объёма и норм часов педагогической работы, установленных за ставку определяются по формуле

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

**O** – должностной оклад работника

**M<sub>o</sub>** – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников

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

**K<sub>k</sub>** – коэффициент квалификации (см. приложение № 3 «Коэффициент квалификации»).

**K<sub>n</sub>** – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012

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

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

**O** – должностной оклад работника

**M<sub>o</sub>** – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников

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

**K<sub>k</sub>** – коэффициент квалификации (см. Приложение 3 «Коэффициент квалификации»)

**Кн**-размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012

5. Заработная плата **РАБОТНИКОВ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ПЕРВОГО УРОВНЯ (ВОЖАТЫЙ, СЕКРЕТАРЬ УЧЕБНОЙ ЧАСТИ)**, определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$Зп = О+К+С$ , где:

**Зп** – заработная плата работника

**О** – должностной оклад работника

**К** – компенсационные выплаты (специальная часть)

**С** – стимулирующие выплаты.

6. Должностные оклады работников ПКГ должностей **РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ПЕРВОГО УРОВНЯ (ВОЖАТЫЙ, СЕКРЕТАРЬ УЧЕБНОЙ ЧАСТИ)**, определяются путём умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$О = М_о \times К_о \times К_к \times К_п$ , где

**О** – должностной оклад работника

**М<sub>о</sub>** – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей руководителей структурных подразделений;

**К<sub>о</sub>** – коэффициент образования или стажа

**К<sub>к</sub>** – коэффициент квалификации

**К<sub>п</sub>** – персональный повышающий коэффициент.

Размеры персональных повышающих коэффициентов устанавливаются директором Учреждения по согласованию с Советом Учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

7. Заработная плата **РАБОТНИКОВ ПКГ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ (ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ, ЛАБОРАНТ, БУХГАЛТЕР, ИНЖЕНЕР-ЭНЕРГЕТИК И ДР.)** ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ КАК СУММА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РАБОТНИКА, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$Зп = О+К+С$ , где:

**Зп** – заработная плата работника;

**О** – должностной оклад работника;

**К** – компенсационные выплаты (специальная часть);

**С** – стимулирующие выплаты.

8. Должностные оклады **РАБОТНИКОВ ПКГ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ** определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$О = М_о \times К_о \times К_к \times К_п$ , где

**О** – должностной оклад работника

**М<sub>о</sub>** – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

**К<sub>о</sub>** – коэффициент образования или стажа

**К<sub>к</sub>** – коэффициент квалификации

**К<sub>п</sub>** – персональный повышающий коэффициент.

Размеры персональных повышающих коэффициентов устанавливаются директором Учреждения по согласованию с Советом Учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

9. Зарплата работников **ПКГ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ (РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ, ГАРДЕРОБЩИК, ДВОРНИК, УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, СТОРОЖ И ДР.)** определяется как сумма должностного оклада (ставки заработной платы) работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$Зп = О+К+С$ , где:

**Зп** – заработная плата работника

**О** – должностная оклад (ставка заработной платы) работника

$(О = М_о \times К_п)$ , где

**М<sub>о</sub>** – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ

**К<sub>п</sub>** – персональный повышающий коэффициент по согласованию с Советом Учреждения)

**К** – компенсационные выплаты (специальная часть)

С – стимулирующие выплаты.

10. Должностные ставки работников ПКГ общетраслевых профессий рабочих соответствуют минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ общетраслевых профессий рабочих.
- 2.4.7. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера.
- 2.4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 2.4.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются: руководителю учреждения - управлением образования Администрации города Иванова; заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения - руководителем учреждения.
- 2.4.10. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключён 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.

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

- 3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- 3.2. В Учреждении предусматриваются средства на установление
- доплаты - компенсационной выплаты (постоянной) за интенсивный, особый режим работы и условия труда сотрудников Учреждения
  - надбавки - устанавливаемой на некоторый срок, от одного до нескольких месяцев, компенсационной выплаты сотрудникам.
- 3.3. Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы). Выплаты минимальными и максимальными размерами не ограничиваются, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.
- 3.4. В Учреждении могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
  - за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
    - при совмещении профессий (должностей)
    - при расширении зоны обслуживания
    - при увеличении объёма работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника/вакансии без освобождения от работы, определенной трудовым договором
    - при сверхурочной работе
    - за работу в ночное время
    - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни
    - за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников
  - выплаты с учётом специфики работы в Учреждении (см. Приложения)
- 3.5. Решение о введении работникам Учреждения видов дополнительно оплачиваемых работ, об установлении размеров компенсационных выплат принимает директор Учреждения, который действует на основании решения комиссии по проведению специальной оценки условий труда и представления тарификационной комиссии, по согласованию с профсоюзным комитетом. Все выплаты оформляются приказом директора Учреждения. Выплаты минимальными или максимальными размерами не ограничиваются.
- 3.6. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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 оплаты 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.

- 3.7. 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.
- 3.8. 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.
- 3.9. 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.

3.10. 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.

3.11. 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.

3.12. Размер выплат за работу с учётом специфики Учреждения (классов, групп) определяется путём умножения должностных окладов на соответствующий коэффициент специфики работы, указанный в Приложении.

3.13. При выполнении работ с ненадлежащим качеством, не в полном объёме или при невыполнении дополнительных работ компенсационные выплаты могут быть уменьшены или отменены на основании приказа директора Учреждения в соответствии с нормами трудового права.

#### **4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ.**

4.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения по результатам труда осуществляются в соответствии с Положением о моральном и материальном стимулировании работников МАОУ лицей № 21 и Положением о комиссии по

распределению стимулирующих выплат в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении лицее № 21 города Иванова.

- 4.2. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии), порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляются положением о комиссии, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии).
- 4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми Учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.
- 4.4. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении (суммовом выражении), так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).
- 4.5. 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.
- 4.6. Стимулирующие выплаты штатным сотрудникам производятся ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основной должности за фактически отработанное время:
  - за государственную награду почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;
  - за ведомственную награду почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;
  - за ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
    - кандидат наук - 25%;



- доктор наук - 45%.

- 4.7. Порядок и условия стимулирования труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова, устанавливаются локальными нормативными актами управления образования Администрации города Иванова, их заместителей, главных бухгалтеров – локальными нормативными актами Учреждения.

## **5. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА.**

- 5.1. Заработная плата работников общеобразовательных учреждений не может быть ниже установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

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.

- 5.2. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 5.3. Материальная помощь оказывается на основании «Положения о материальной помощи работникам МАОУ лица № 21» из бюджетных средств и деятельности, приносящей доход (внебюджетных средств).
- 5.4. На работников Учреждения распространяются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством, Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

## **6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

- 6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор Учреждения несёт ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 6.2. Штатное расписание учреждения утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих Учреждения.
- 6.3. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ.

- 6.4. По должностям служащих и профессиям рабочих, по которым размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) не определены настоящим Типовым положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора Учреждения.
- 6.5. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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».
- 6.6. Для вновь принятых работников на должность учитель в летний период до проведения тарификации на новый учебный год заработная плата устанавливается из оклада (исходя из 18 часов учебной нагрузки) и стимулирующих выплат в пределах среднего балла, установленного на соответствующий период.
- Оклад рассчитывается по формуле:  
 $O = \text{Стп} \times У \times 18 \text{ часов} \times А \times Кт$ , где
- Стп – действующая стоимость ученико – часа  
У – количество учащихся, равна 25 – константа  
А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию  
Кт – повышающий коэффициент за проверку тетрадей
- 6.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 6.8. 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.
- 6.9. 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.

**МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ)  
ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ  
КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ  
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ (ПКГ)**

ПКГ должностей работников образования:

- ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	помощник воспитателя; вожатый; секретарь учебной части	3015

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	3303

ПКГ должностей педагогических работников

ПКГ должностей педагогических работников	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	3589
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	3878
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	4021
4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	4164

ПКГ должностей руководителей структурных подразделений

ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	4090

ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
<b>ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; делопроизводитель	3015
<b>ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	лаборант; техник; техник по инструменту	3158
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	3445
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	3732
<b>ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; специалист по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; экономист; специалист по кадрам; юрисконсульт	3732
2 квалификационный	должности служащих первого	3878

уровень	квалификационного уровня, по которому может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которому может устанавливаться I внутридолжностная категория	4021
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которому может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	4164
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	4307

ПКГ общепрофессиональных должностей работников культуры, искусства и кинематографии

ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
2	аккомпаниатор	3732
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
3	главный библиотекарь	4307

ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	2729
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3015
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных	3015

	разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	3303
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	3589
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3878

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

**Коэффициент образования или стажа.**

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

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



## «Коэффициенты квалификации»

Коэффициенты, применяемые для формирования ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом присвоенной им квалификационной категории либо имеющегося у них стажа работы.

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников в дошкольных образовательных учреждениях	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников в общеобразовательных учреждениях	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников в учреждениях дополнительного образования и в муниципальном бюджетном учреждении "Методический центр в системе образования"
Не имеющие квалификационной категории	1,1	1,1	1
Прошедшие аттестацию в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и подтвердившие соответствие занимаемой должности	1,24	1,2	1,04
Первая квалификационная категория	1,3	1,25	1,08
Высшая квалификационная категория	1,33	1,33	1,14

### Коэффициент специфики работы учреждений

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

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением:	
- педагогические работники	0,20
Работа в образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей; дошкольных образовательных учреждениях, которым по состоянию на 01.01.2011 по результатам государственной аккредитации была установлена I или II категория:	
- педагогические работники	0,15
Работа в образовательных учреждениях, классах, группах (комбинированной и компенсирующей направленности), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы:	
- педагогические и руководящие работники, связанные с образовательным процессом	0,20
- работники учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	0,15
Работа в образовательных учреждениях, группах (оздоровительной направленности) для детей с туберкулезной интоксикацией, часто болеющих детей и других категорий детей, нуждающихся в длительном лечении:	
- педагогические и руководящие работники, связанные с образовательным процессом	0,20
- работники учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	0,15
Работа в муниципальном бюджетном учреждении "Методический центр в системе образования":	
- педагогические работники	0,15

Работа в общеобразовательных учреждениях, при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования с учетом сочетания форм обучения (очно-заочной):	
- работники	0,5
- руководители и специалисты	0,75
Работа медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов:	
- руководящие работники	0,20
- другие специалисты	0,20
Работа в образовательных учреждениях:	
- логопеды	0,20
Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых:	
- педагогические работники	0,20