

Управление образования Администрации города Иванова
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Средняя школа № 11»

ул. Фрунзе, д.15/25, г. Иваново, 153007

телефон: (4932) 47 31 66

E-mail: school11@ivedu.ru



Утверждено и введено в действие
приказом № 64-0 от 10.04.2025
Директор Н.Б.Хомутова

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 11»

Настоящее Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников МБОУ СШ № 11, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет общее требование к системе оплаты труда работников МБОУ СШ № 11, реализующих образовательные программы начального, основного общего и среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования, участвующих в апробации новой системы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Ивановской области от 30.05.2008г. № 258-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области» (в редакции постановления Правительства Ивановской области от 21.03.2025 № 104-П);
- Постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Иванова» (в редакции постановлений Администрации города Иванова от 30.12.2011 № 3078, от 02.11.2012 № 2424, от 19.12.2012 № 2907, от 15.05.2013 № 1067, от 06.09.2013 № 1925, от 20.12.2013 № 2822, от 17.02.2014 № 323, от 23.04.2014 № 855, от 16.12.2014 № 2738, от 19.02.2015 № 337, от 10.06.2015 № 1223, от 11.12.2017 № 1711, от 28.10.2019 № 1663, от 04.03.2020 № 259, от 16.06.2020 № 683, от 20.10.2020 № 1154, от 26.03.2021 № 373, от 26.10.2021 № 1224, от 11.11.2022 № 1808, от 13.12.2022 № 2057, от 16.06.2023 № 1201, от 21.09.2023 № 1872, от 29.08.2024 № 1758, от 18.10.2024 № 2128);

1.3. Основные понятия

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, 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 - выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение 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, а также при выполнении работ других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

Руководителям образовательных учреждений стимулирующие выплаты по результатам работы устанавливаются управлением образования Администрации города Иванова.

1.4. Другие вопросы оплаты труда.

1.4.1. Для определения размеров оплаты труда работников МБОУ СШ № 11 используются две методики расчета:

- для работников МБОУ СШ № 11 - учителей, ведущих уроки;
- для работников МБОУ СШ № 11 за исключением учителей, ведущих уроки.

1.4.2. Месячная заработная плата работника МБОУ СШ № 11, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и выполняющему норму труда (трудовые обязанности), не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.4.3. Финансирование расходов на оплату труда осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных управлению образования Администрации города Иванова (главному распорядителю) в бюджете города Иванова на обеспечение выполнения функций муниципальных образовательных учреждений города Иванова в части оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности.

2. Формирование фонда оплаты труда.

2.1. 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 лицее (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 № ОО-1 по ступеням общего образования и видам классов).

2.2. Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности МБОУ СШ № 11.

2.3. 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 МБОУ СШ № 11 (далее - ФОТ_{оу})

3. Распределение фонда оплаты труда.

3.1. Фонд оплаты труда МБОУ СШ № 11 состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш, где}$$

ш - стимулирующая доля ФОТоу.

Диапазон ш - от 10 до 20%. Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

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

3.3. Директор формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается не превышающий фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп, где}$$

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

ФОТпп (рекомендуемое) - 70%, но не менее 60%. Значение определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением.

3.4. Размеры окладов работников лица, 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 в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором МБОУ СШ № 11.

В случае изменения фонда оплаты труда МБОУ СШ № 11 и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников МБОУ СШ № 11 в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги.

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

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс.}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

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

с - доля специальной части ФОТпп.

ФОТс (рекомендуемое) - до 30%. Значение с устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

4.2. 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.

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

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, руководство реализацией целевых программ, руководство школьными СМИ, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями) и др.

Из фонда неаудиторной занятости осуществляется компенсационные выплаты за следующие виды работ:

Наименование выплаты	Размер (руб)
Классное руководство (за 1 учащегося)	50 руб.(30 руб. для обучающихся из УФСИН)
Подготовка и сопровождение детей на спортивные соревнования	2000
Выполнение функций социального педагога, руководителя службы медиации, уполномоченного по правам ребенка	10000
Сопровождение 1 класса во внеурочной деятельности	1000
Выплата уполномоченному по ОТ от профсоюза	500
проверка письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки (русский язык, математика, начальные классы)	50 руб/чел
проверка письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки (литература, английский язык, физика, химия, обществознание)	20 руб/чел
заведование учебным кабинетом (технология, химия, физика, информатика)	1000
выполнение методической деятельности педагогическими работниками, имеющими категорию «Педагог- методист»	2000
выполнение методической деятельности педагогическими работниками, имеющими категорию «Педагог- наставник»	2500
Оплата труда председателя профсоюзного комитета	1000
Расширение зоны обслуживания за счет выполнения постоянно делегированных административных функций	2000-20000
Работа с архивом	2000
Руководства кружком (2 час/неделю)	3000
Руководства кружком (1 час/неделю)	1500
Работа с группой обучающихся, испытывающих трудности при изучении предмета	1200
Дополнительная подготовка к ГИА по предметам, обязательным для сдачи всеми (9,11 классы)	1000 (за каждый класс)

Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены и при начислении повышающих коэффициентов (п. 4.7).

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

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

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

ФОТ_{аз} и ФОТ_{нз} - 70-80% и 20-30% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТ_{нз} могут определяться самим общеобразовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

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 каждым общеобразовательным учреждением самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{аз}), по формуле, указанной в п. 4.4.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}$$

где:

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТ_{аз} - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a₁ - количество обучающихся в первых классах;

a₂ - количество обучающихся во вторых классах;

a₃ - количество обучающихся в третьих классах;

a₄ - количество обучающихся в четвертых классах;

a₅ - количество обучающихся в пятых классах;

a₆ - количество обучающихся в шестых классах;

a₇ - количество обучающихся в седьмых классах;

a₈ - количество обучающихся в восьмых классах;

a₉ - количество обучающихся в девярых классах;

a₁₀ - количество обучающихся в десятых классах;

a₁₁ - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.5. Учебный план разрабатывается МБОУ СШ № 11 самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

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

(в ред. Постановления Администрации г. Иванова от 11.12.2017 № 1711)

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков и элективных курсов в рамках часов в соответствии с учебным планом лица.

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

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (примерная доля - 10% ФОТпп рассчитывается учреждением самостоятельно);
- повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) (примерная доля - 15% ФОТпп рассчитывается учреждением самостоятельно);
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. (примерная доля - 5% ФОТпп рассчитывается учреждением самостоятельно).

4.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения:

предмет	коэффициент
Все предметы в 1-4 классах	1,2
Русский язык, математика, литература, иностранный язык	1,2
Физика, химия, биология, естествознание, история, обществознание, экономика, право, география, информатика,	1,1
Родной язык/литература, астрономия, ОДНКНР, музыка, изобразительное искусство, физическая культура, ОБЖ, технология, искусство	1,00
Факультативные, элективные и курсы по выбору	1,0

4.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога составляет:

- для педагогических работников, не имеющих категории - 1,0
- для педагогических работников, имеющих категорию «соответствие занимаемой должности» - 1,05
- для педагогических работников, имеющих первую категорию - 1,1;
- для педагогических работников, имеющих высшую категорию - 1,15;
- для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в общеобразовательном учреждении) - 1,05.

4.9. Стимулирующие выплаты работникам МБОУ СШ № 11 осуществляются в соответствии с единым перечнем видов выплат стимулирующего характера.

К ним относятся:

- за интенсивность,
- высокие результаты работы,
- знание и использование иностранных языков,
- за качество выполняемых работ,
- премиальные выплаты по итогам работы (по Положению о премиальных выплатах работникам МБОУ СШ № 11),
- за особые условия труда и сложность выполняемых работ,

4.10. Значения повышающего коэффициента к предметам учебного плана применять:

- за обучение больных детей на дому - 1,0;
- за обучение по адаптированной образовательной программе - 1,2

4.11. Значения повышающих коэффициентов за деление классов на подгруппы установлены в размере:

Группа до 9 чел. – 1,9

Группа 10-13 чел – 1,75

Группа 14- 16 чел - 1,5

Группа от 17 чел. – 1,25

Резервные коэффициенты (работа в малочисленном классе)

классы	количество человек в классе	коэффициент
5-8	10-12	1,7
	13-15	1,4
	16-18	1,1

	19-20	1,05
1,9,11	10-12	2
	13-15	1,7
	16-18	1,5
	19-20	1,3
	21-24	1,1

4.12. Суммы выплат специальной части определяется в пределах ФОТ, утверждается приказом директора.

4.13. В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты согласно решению общего собрания учреждения.

4.14. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей, преподавателей) за 1 ставку часов, рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times Y \times \text{Чаз} \times K \times A + D + C$, где:

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

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

Y - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

D - доплата до МРОТ

C - стимулирующие выплаты

За учебную нагрузку сверх ставки расчет проводится по формуле:

$O = \text{Стп} \times Y \times \text{Чаз} \times K \times A + \text{ДР} + \text{Кн}$, где:

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

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

Y - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

ДР - дополнительная работа (компенсационные выплаты) за неаудиторную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями));

Кн - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года - 100 руб.

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

$O = \text{Стп} \times (Y_1 \times \text{Чаз}_1 \times K_1 \times A_1 + Y_2 \times \text{Чаз}_2 \times K_2 \times A_2 + \dots + Y_{11} \times \text{Чаз}_{11} \times K_{11} \times A_{11}) + \text{Днз} + \text{Кн}$.

4.15. Суммы выплат определяются в пределах ФОТ приказом директора.

4.16. Расчет по оплате замещенных уроков учителей, находящихся на больничном листе, на курсах повышения квалификации и т.п. производится исходя из стоимости ученико/часа в соответствии с квалификацией учителя и количеством детей, присутствовавшим на замещенном уроке:

$\text{СТ}_{\text{зу}} = \text{Стп} \times Y \times A \times \text{П}$, где

СТ_{зу} - стоимость замещенного урока;

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

Y - количество учащихся, присутствовавших на уроке;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

5. Порядок расчета заработной платы работников (за исключением учителей).

5.1. Заработная плата работников школы 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;
- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ через умножение минимальных окладов на повышающие коэффициенты;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера.

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

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 периода временной нетрудоспособности.

5.1.2. Директор:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, воспитателей, других работников, исчисляет их заработную плату;
- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений.

5.2. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$Зп = Оф + К + С$, где:

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

5.3. Оплата за фактическую учебную нагрузку работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад по следующей формуле:

$Оф = \frac{Ст \times Фи}{Нчс}$, где:

Нчс

- Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;
- Ст - оклад (ставка заработной платы) по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад

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

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

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

5.4. Размеры окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников определяется по формуле:

$Ст = Мо \times Ко \times Кк + Кн$, где

Ст - должностной оклад педагогического работника;

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

Ко - коэффициент образования или стажа;

Кк - коэффициент квалификации.

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

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

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов (ставок) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$О = Мо \times Ко \times Кк + Кн$, где

О - должностной оклад работника;

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

Ко - коэффициент образования или стажа;

5.6 В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты согласно решению общего собрания учреждения.

6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

6.1. Определение размеров выплат стимулирующего характера работникам по результатам труда осуществляется соответствующей комиссией.

6.2. Состав комиссии и порядок ее работы утверждается руководителем учреждения.

6.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным рекомендуемым единым перечнем видов выплат стимулирующего характера и части фонда оплаты труда работников, принимаемым учреждением в пределах фонда оплаты труда.

7. Гарантии по оплате труда.

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

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

7.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки".

7.4. Для педагогических работников образовательных учреждений может применяться почасовая оплата за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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

7.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы,

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

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

$Зп = О + К + С$, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

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

С - стимулирующие выплаты.

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

7.8. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

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

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

7.11. Стимулирующие выплаты (премии) руководителю учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения.

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

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

8.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, Положением о компенсационных выплатах работникам МБОУ СШ № 11, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2. Выплаты компенсационного характера производятся по основаниям, предусмотренным Положением о компенсационных выплатах работникам МБОУ «Лицей № должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

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

8.6. 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.