

От работодателя:

Директор
МБОУ «СШ № 55»

Т.А. Дитмонас
Приказ № 94 от « 24 » 03 2025г.

М.П.

От работников:

Председатель ППО
МБОУ «СШ № 55»

Е.В. Серебрякова
Протокол № 4 от « 24 » 03 2025 г.

Изменения и дополнения в

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем и
работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 55» на 2023 - 2026 годы

приложение № 4

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 55»

Дата вступления в силу
« 04 » 03 2025 г.

Почтовый и юридический адрес организации:
153021, город Иваново, ул. Рабфаковская, дом 14,
телефон 8(4932) 32-76-65
e-mail: school55@ivedu.ru

Данные исполнителя: Т.А. Дитмонас
директор МБОУ «СШ № 55»,
телефон 8(4932) 32-76-65
e-mail: school55@ivedu.ru.



г. Иваново

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ «СШ № 55» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Иванова» и другими соответствующими нормативными документами.

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.3. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников МБОУ «СШ № 55» (далее – школа), порядок расчета заработной платы педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и технического персонала.

2. 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) - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной ПКГ, за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

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.

3. Формирование фонда оплаты труда работников МБОУ «СШ № 55»

3.1. Формирование фонда оплаты труда МБОУ «СШ № 55» осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до школы 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 школе.

3.2. В целях планирования бюджетной сметы школы используется численность обучающихся на начало учебного года - по состоянию на 20 сентября года, предшествующего планируемому (по данным статистической отчетности ОШ-1 по ступеням общего образования и видам классов).

3.3. Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности школы.

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда школы (ФОТ_ш) состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}):

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{ш}} \times \text{ш}, \text{ где}$$

ш - стимулирующая доля ФОТ_ш.

Рекомендуемый диапазон ш - от 20 до 30%. Значение ш ежегодно определяется школой самостоятельно и вводится приказом директора.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (директор, заместители директора), педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), педагогических работников - прочие (педагог-психолог, педагог-логопед, социальный педагог, педагоги дополнительного образования, педагог-библиотекарь, др.), учебно-вспомогательного и технического персонала (секретарь, рабочие по обслуживанию здания, уборщики служебных помещений, дворники, гардеробщики, сторожа, контролеры пропускного режима, др.) и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{уп}} + \text{ФОТ}_{\text{пр}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{уп} - фонд оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, технического персонала и для педагогических работников (прочие);

ФОТ_{пр} - фонд оплаты труда для педагогических работников (учителей).

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

доля фонда оплаты труда для педагогических работников (учителей), (ФОТ_{пр}), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, технического персонала и для педагогических работников (прочие) (ФОТ_{уп}) устанавливается не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогических работников (учителей) определяется по формуле:

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

пр - доля ФОТ педагогических работников (учителей) в базовой части ФОТ.

Рекомендуемое оптимальное значение пр - 70%, но не менее 60%. Значение определяется школой самостоятельно и вводится приказом директора.

4.4. Размеры окладов работников школы устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативно-правовыми актами школы и указываются в трудовых договорах, заключаемых с работниками школы.

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

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

5.1. Заработная плата работников школы определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням (Приложение № 1 к Положению)
- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты;

- установления компенсационных выплат;
- установления стимулирующих выплат.

5.2. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при соответствующем решении соответствующих органов власти;
- при увеличении стажа;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

5.3 Директор:

- проверяет документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставки заработной платы (должностных окладов) учителей, воспитателей, других работников и исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

5.4. Месячная заработная плата педагогического работника (прочего) определяется сумма оплаты труда, исчисленная 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.

5.5. Размеры окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням педагогических работников (прочих) определяется путем умножения минимальных окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников (прочих) на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$Ст = Мо \times Ко \times Кк \times З$, где

Ст - должностной оклад педагогического работника;

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

Ко - коэффициент образования или стажа;

Кк - коэффициент квалификации

З - повышающий коэффициент за наличие почетного звания, государственных наград и ученых степеней.

Значения коэффициентов представлены в Приложении № 2 к Положению.

5.6. Зарплата работников учебно-вспомогательного персонала определяется суммой должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$Зп = О + К + С$, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала должностей работников учебно-вспомогательного персонала определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$O = M_o \times K_o \times K_k$, где

O - должностной оклад работника;

M_o - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей;

K_o - коэффициент образования или стажа; K_k - коэффициент квалификации.

5.7. Заработная плата работников ПКГ технического персонала определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$Зп = O + K + C$, где:

Зп - заработная плата работника;

O - должностной оклад работника;

K - компенсационные выплаты;

C - стимулирующие выплаты.

5.8. Должностные оклады работников технического персонала определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$O = M_o \times K_o \times K_k$, где

O - должностной оклад работника;

M_o - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностях;

K_o - коэффициент образования или стажа;

K_k - коэффициент квалификации.

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

5.10. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

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

5.11. Заработная плата директора школы, заместителей директора состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат:

$Зп = O + K + C$, где:

Зп - заработная плата работника; O - должностной оклад работника;

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

C - стимулирующие выплаты.

5.12. Должностной оклад директора школы, определяемый трудовым договором, устанавливается управлением образования Администрации города Иванова в соответствии с трудовым договором, исходя из средней заработной платы, которая

относится к основному персоналу (учителям), и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$O = C_{\text{зн}} \times K_{\text{г}}, \text{ где}$$

O - оклад руководителя учреждения;

C_{зн} - средняя заработная плата основного персонала (учителей) учреждения;
K_г - повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда руководителя учреждения.

Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора осуществляется в соответствии с приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 N 167н

"Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения".

5.13. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.14. С учетом условий труда директору и его заместителям устанавливаются компенсационные выплаты.

5.15. Стимулирующие выплаты директору устанавливаются: распорядительным документом Учреждения в соответствии с положением о стимулирующих выплатах к должностным окладам руководителя. Указанное положение принимается коллегией управления образования Администрации города Иванова.

5.16. Управление образования Администрации города Иванова для стимулирования директора резервирует и использует средства в сумме до 5 процентов от фонда оплаты труда школы. В случае экономии этих средств учреждение имеет право перераспределить неиспользованные средства и осуществить выплаты работникам школы.

5.17. Стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются директору в пределах средств фонда оплаты труда.

6. Порядок расчета заработной платы педагогических работников (учителей)

Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в школе

6.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пр}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с):

$$\text{ФОТ}_{\text{ип}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пр}} \times c, \text{ где}$$

c - доля специальной части ФОТ_{пр}. Рекомендуемое значение c - до 30%, значение c устанавливается школой самостоятельно и вводится приказом руководителя.

6.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического работника распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы школы, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога, за деление классов на группы и др.).

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

Аудиторная занятость педагогических работников (учителей) включает проведение уроков.

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

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

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

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

Общая часть фонда оплаты труда (ФОТО) педагогических работников, состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТО} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}.$$

Соотношение ФОТаз и ФОТнз – 70-85% и 15-30% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз определяются школой исходя из специфики образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника (учителя) 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 школой самостоятельно, в пределах части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз), по формуле, указанной в п.6.4.

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

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

где:

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - 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;

- в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
- в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
- в4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;
- в5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;
- в6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;
- в7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;
- в8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;
- в9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;
- в10 - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;
- в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

6.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников (учителей) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в школе.

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

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника (учителей) выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, исходя что 1 месяц составляет 4 недели.

6.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников (учителей) (ФОТс), включает в себя:

- компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (примерная доля - 10% ФОТпп рассчитывается школой самостоятельно и вводится приказом директора);

- повышающие коэффициенты (за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы школы, за квалификационную категорию педагога, за обучение детей с отклонениями в развитии, за деление классов на группы и др.) (примерная доля - 15% ФОТпп определяется школой самостоятельно и вводится приказом директора);

- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. (Примерная доля - 5% ФОТпп рассчитывается школой самостоятельно с учетом мнения профкома, с учетом мнения профкома, и вводится приказом руководителя).

6.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы школы (К) устанавливается директором школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа и определяется на основании следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

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

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

Школа вправе ежегодно самостоятельно устанавливать коэффициенты, которые утверждаются приказом директора.

Рекомендуемые значения повышающих коэффициентов:

а) $K = 1,15$ (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);

б) $K = 1,10$ (история, обществознание, ОРКСЭ, ОДНКНР, география, биология, информатика, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы, физическая культура, проект, ОБЗР);
 в) $K = 1,0$ (астрономия, ИЗО, музыка, внеурочная деятельность).
 Повышающий коэффициент (резервный):
 $K = 1,5$ - все предметы в 9,4 классах
 $K = 2,0$ - все предметы в 10-11 классах
 $K = 1,05$ (физика, химия, информатика, труд (технология), кроме 9 -11 классов, 1 класс);

6.8. Другие повышающие коэффициенты носят рекомендательный характер. Школа ежегодно самостоятельно устанавливает данные коэффициенты, которые утверждает приказом директор:

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога
 1,17 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;
 1,3 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
 1,05 - молодой специалист;
 1,2 - за ученую степень, для кандидатов наук.
 20 - обучение на дому, обучение детей с ОВЗ..

Деление на группы класса на уроках, ИГЗ, элективных курсах и курсах по выбору:

1 - класс не делится на подгруппы;
 1,25 - учитель работает с группой от 16 человек и выше;
 1,5 - учитель работает с группой от 14 до 15 человек;
 1,75 - учитель работает с группой до 10 человек до 13.

Повышающий коэффициент за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п. устанавливается директором школы с учетом выборного профсоюзного органа

Повышающие коэффициенты могут быть изменены. Они ежегодно утверждаются приказом директора.

6.9. В случае экономии ФОТс школа имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст.

6.10. Расчет окладов педагогических работников (учителей) рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times У \times \text{Чаз} \times З \times П + \text{Днз}$, где:

O - оклад педагогического работника (учителя);

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

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

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

$З$ - повышающий коэффициент за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени;

$П$ - прочие повышающие коэффициенты (за заведование кабинетом; за деление на группы класса на уроках, элективных курсах; за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья; за дополнительную нагрузку учителей химии, технологии, физики, информатики и т.д.);

Днз - доплата за неаудиторную занятость (внеурочная деятельность, книгоиздательская продукцию и т.д.).

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

$O = \text{Стп} \times (У1 \times \text{Чаз1} \times K1 \times A1 + У2 \times \text{Чаз2} \times K2 \times A2 + \dots + У11 \times \text{Чаз11} \times K11 \times A11) + \text{Днз}$.

В период с 1 июля по 31 августа расчет окладов педагогических работников (учителей) рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times У \times \text{Чаз} \times K \times A + \text{Днз}$, где:

О - оклад;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);
У - количество обучающихся по предмету в каждом классе берется равным 25

учеников;

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

К - повышающий коэффициент за особенность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

7. Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам

7.1. 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.

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

7.2. В школе могут быть осуществлены следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;

- выплаты с учетом специфики работы в образовательном учреждении.

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

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет до 12 процентов должностного оклада и оформляется приказом директора по согласованию с выборным органом профсоюзной организации.

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

7.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер выплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы

работника в ночное время.

7.4.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

7.4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

7.5. Наименование и размер компенсационных выплат за выполнение дополнительных работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью и не входящих в круг основных обязанностей работника, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника, устанавливаются приказом директора школы.

Работникам школы могут быть установлены компенсационные выплаты за следующие виды дополнительных работ:

№	Перечень видов работ, за которые устанавливаются выплаты	Размер выплаты (абсолютное значение или %)
1.	Классное руководство (один класс)	от 2 500 рублей
2.	Руководство методическим объединением, методическим советом	от 5000 рублей
3.	Спортивная работа	от 2 000 рублей
4.	Организация и ведение документов по питанию	от 4000 рублей
5.	Работа с сайтом школы.	от 4000 рублей
6.	Оформление отчета в Пенсионный фонд	от 5000 рублей
7.	Организация и контроль за обучением детей с ОВЗ	от 2 000 рублей
8.	Организация и контроль олимпиадного движения	от 3 000 рублей
9.	Подготовка и организация ГТО	от 4000 рублей
10.	Работа с документами ГППП	от 2 000 рублей
11.	Оформление таблицы по питанию	от 100 рублей
12.	Подготовка к конкурсам, олимпиадам на английском языке	от 2 000 рублей

13.	Работа с книжным фондом	от 6 000 рублей
14.	Организация работы с молодыми специалистами, наставничество	от 1000 рублей
15.	Подготовка документации по ГО, по аттестации рабочих мест, оформление документов по учреждению	от 5 000 рублей
16.	руководство методической работы, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист»;	от 3500 рублей
17.	Выполнение отдельных специальных заданий	от 1000 рублей
18.	Подготовка и защита проектов	от 2000 рублей
19.	Работа в автоматизированной информационной среде	от 2000 рублей

7.6. Размер выплаты за работу с учетом специфики образовательных учреждений (классов, групп) определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий коэффициент специфики работы

7.7. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом директора по в пределах финансовых средств, выделяемых и направляемых финансовыми органами на оплату труда работников Гимназии на определенный срок.

7.8. Компенсационные выплаты педагогическим работникам (учителям) тарифицируются на основании приказа директора и действуют на период с 01 сентября по 31 августа текущего учебного года. Размер компенсационных выплат может устанавливаться и на другие сроки (по необходимости); выплаты могут быть изменены (увеличены или уменьшены) или отменены.

7.9. Компенсационные выплаты производятся ежемесячно и предельными размерами не ограничены.

7.10. В случае уменьшения бюджетных средств компенсационные выплаты могут быть уменьшены или сняты приказом директора по согласованию с выборным профсоюзным органом.

7.11. Снятие компенсационных выплат определяется следующими причинами:

- ✓ окончание срока назначения компенсационных выплат;
- ✓ окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены компенсационные выплаты;
- ✓ снижение качества работы, за которые определены компенсационные выплаты;
- ✓ отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены компенсационные выплаты;
- ✓ длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы;
- ✓ нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе);
- ✓ невыполнение работниками дополнительных работ, более одного месяца.

7.12. Педагогическому работнику, являющемуся участником подпрограммы "Поддержка молодых специалистов" муниципальной программы "Реализация молодежной политики и организация устанавливается ежемесячная муниципальная выплата компенсационного характера приказом директора. Конкретный размер данной выплаты устанавливается нормативно-правовым актом Администрации города Иваново.

7.13. Педагогическому работнику, являющемуся участником подпрограммы "Поддержка молодых специалистов" муниципальной программы "Реализация молодежной политики и организация устанавливается единовременная муниципальная выплата компенсационного характера, которая производится по истечении одного, двух и трех лет с момента возникновения у работника права на ее получение и соблюдения условий для осуществления выплат. Конкретный размер данной выплаты устанавливается нормативно-правовым актом Администрации города Иваново

7. 14. Педагогическому работнику устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 (пять тысяч) рублей за каждый класс независимо от количества обучающихся в классе (федеральные выплаты)

7.15. Педагогическому работнику устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 3000 (три тысячи) рублей за каждый класс независимо от количества обучающихся в классе (региональные выплаты)

8. Другие вопросы оплаты труда.

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

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

8.2. В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда не учитываются:

- а) компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, выходные и нерабочие праздничные дни);
- б) выплаты за дополнительную работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей);
- в) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника за классное руководство, за каждый класс (класс-комплект), не более чем в двух классах одному педагогическому работнику; проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки; заведование учебными кабинетами, лабораториями; заведование мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории "педагог-методист"; выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-методист"; выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию "педагог-наставник".

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

8.4. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из зафиксированной 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 (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Для педагогических работников 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.

8.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

8.8. Штатное расписание учреждения утверждается директором и включает в себя все должности и профессии работников данного учреждения.

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

9. Заключение

9.1. Положение принимается на общем собрании работников МБОУ «СШ № 55» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и утверждается приказом директора школы.

9.2. В случае изменений в трудовом законодательстве в ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 55» вносятся Изменения и дополнения, которые обязательны для исполнения.

Приложение № 1
К Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 55»

МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ) ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП (ПКГ) И ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ ПО ДОЛЖНОСТЯМ, КОТОРЫЕ НЕ ОТНЕСЕНЫ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ)

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минималь ный оклад, руб.
1 уровень	секретарь учебной части	5397

ПКГ должностей педагогических работников

ПКГ должностей педагогических работников	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
3	педагог-психолог	9178
4	учитель; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь; тьютор	9235

(в ред. Постановления Администрации г. Иванова от 29.08.2024 N 1758)

ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1	секретарь; делопроизводитель	5486
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1	лаборант;	6254

ПКГ общепромышленных должностей рабочих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1	гардеробщик; дворник; уборщик служебных помещений; сторож (вахтер)	3853
2	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	4095

Размеры должностных окладов по должностям работников, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Должности	Должностной оклад в рублях
Специалист по охране труда	8346
Специалист по закупкам	8346
Контрактный управляющий	8346
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9235

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ

Коэффициенты квалификации

Коэффициенты, применяемые для формирования ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом присвоенной им квалификационной категории.

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок зарботной платы педагогических работников
Не имеющие квалификационной категории	1
Прошедшие аттестацию в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и подтвердивших соответствие занимаемой должности	1,02
Первая квалификационная категория	1,05
Высшая квалификационная категория	1,10

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 зарботной платы работников
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих органические 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: - 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-испомогательного и обслуживающего персонала	0,15

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