



АДМИНИСТРАЦИЯ ПРИВОЛЖСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 09.06.2025 № 342- п

О внесении изменений в постановление администрации Приволжского муниципального района от 26.01.2018 № 61-п «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Приволжского муниципального района, подведомственных МКУ отделу образования администрации Приволжского муниципального района»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Ивановской области от 05.07.2013 № 66-ОЗ «Об образовании в Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», постановлением администрации Приволжского муниципального района от 08.08.2024 № 417-п «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений Приволжского муниципального района, Приволжского городского поселения», постановлением администрации Приволжского муниципального района от 05.09.2024 № 524-п «Об индексации минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников учреждений Приволжского муниципального района, Приволжского городского поселения в сферах образования, культуры, физической культуры и спорта» администрация Приволжского муниципального района **п о с т а н о в л я е т:**

1. Внести в постановление администрации Приволжского муниципального района от 26.01.2018 № 61-п «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Приволжского муниципального района, подведомственных МКУ отделу образования администрации Приволжского муниципального района» следующие изменения:

1.1. изложить приложение 1 к постановлению в следующей редакции согласно приложению за исключением приложений №1-№9 к приложению 1.

2. Разместить настоящее постановление на официальном сайте Приволжского муниципального района и опубликовать в информационном

бюллетене «Вестник Совета и администрации Приволжского муниципального района».

3. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы администрации Приволжского муниципального района по социальным вопросам Соловьеву Э.А.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования.

**Глава Приволжского
муниципального района**

А.Н. Уткин

Приложение
к постановлению
администрации Приволжского
муниципального района
от 09.06.2025 № 342-п

Типовое положение о системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Приволжского муниципального района

Настоящее Типовое положение «О системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Приволжского муниципального района в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области» (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Ивановской области от 05.07.2013 № 66-ОЗ «Об образовании в Ивановской области», постановления администрации Приволжского муниципального района от 08.08.2024 № 417-п «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений Приволжского муниципального района, Приволжского городского поселения», постановления администрации Приволжского муниципального района от 05.09.2024 № 524-п «Об индексации минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников учреждений Приволжского муниципального района, Приволжского городского поселения в сферах образования, культуры, физической культуры и спорта» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Приволжского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, участвующих во внедрении новой системы оплаты труда (далее - общеобразовательные учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников общеобразовательных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами Ивановской области, Приволжского муниципального района.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (минимального оклада), повышающих коэффициентов и иные виды выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

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

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного действующим законодательством. В состав МРОТ включается фиксированная часть заработной платы (оклад, ставка), а также выплаты стимулирующего характера.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не учитываются.

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с нормативами финансирования, утвержденными законом Ивановской области, и количеством учащихся в общеобразовательном учреждении (в целях планирования бюджетных смет общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года по состоянию на 5 сентября года, предшествующего планируемому, по данным статистической отчетности № ОО-1, по ступеням общего образования и видам классов).

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете общеобразовательного учреждения.

Общеобразовательное учреждение в соответствии с утвержденными нормативами рассчитывает средства:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
- на заработную плату работников общеобразовательного учреждения (далее - ФОТ_{оу}).

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТ_{оу}) состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}):

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш - стимулирующая доля ФОТ_{оу}.

Рекомендуемый диапазон ш - от 20 до 30%. 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 персонала общеобразовательного учреждения (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы, библиотекари, бухгалтеры, экономисты, кассиры, секретари-машинистки, лаборанты и др.);

младшего обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения (рабочие по обслуживанию здания и другие).

Фонд заработной платы состоит из:

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

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

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

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

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

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТ_{уп}) устанавливается не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

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

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

Рекомендуемое оптимальное значение пп - 70%, но не менее 60%. Значение определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением.

3.4. Размеры окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) работников общеобразовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем общеобразовательного учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников 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.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении

4.1. В состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающего минимального размера оплаты труда, дополнительная работа за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы не включается.

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:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times c,$$

где

c - доля специальной части ФОТпп, рекомендуемое значение c - до 30%, значение c устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

4.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются как исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом выплат стимулирующего характера (например, за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию

педагога, за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п., коэффициенты, учитывающие деление класса на группы при изучении отдельных предметов и объединение параллелей в класс-комплект при изучении отдельных предметов и прочее), так и с введением выплат в абсолютных величинах (например, за неаудиторную занятость с учащимися, ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, прочее).

4.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную часть оплаты труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а так же 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, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении выплат компенсационного характера.

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

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

Примерное соотношение ФОТаз и ФОТнз - 85% и 15% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз могут определяться самим образовательным 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 образовательным учреждением самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз), по формуле, указанной в пп. 4.4.

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

$$C_{mn} = \frac{\Phi O T_{az} \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + a4 \times v4 + a5 \times v5 + a6 \times v6 + a7 \times v7 + a8 \times v8 + a9 \times v9 + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52},$$

где

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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 общеобразовательным учреждением 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 федеральных государственных образовательных стандартов.

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

себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (примерная доля - 10% ФОТпп рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно). Доплаты за увеличение объема работы (выполнение с письменного согласия работника наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную плату: работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), порядок и условия установления данных выплат определяются образовательным учреждением самостоятельно, за исключением выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) и регионального ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство), порядки предоставления которых устанавливаются нормативными правовыми актами Правительства Ивановской области. К дополнительной работе относится в том числе работа по: классному руководству (кураторству), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику); проверке письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки; заведованию учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководству методическими объединениями, предметными, цикловыми, методическими комиссиями; выполнению методической деятельности, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»; выполнению наставнической деятельности педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»; а также другая работа, непосредственно связанная с деятельностью учреждения;

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 определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно);

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. (примерная доля - 5% ФОТпп рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно).

4.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации и может определяться на основании следующих критериев:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ОГЭ и ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам

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

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

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

Рекомендуемые значения повышающих коэффициентов за сложность и напряженность при работе педагогов по индивидуальным учебным планам с обучающимися старших классов по ФГОС СОО:

а) по обязательным предметам при работе с группой в размере до 3;

б) элективные учебные предметы:

базовые предметы в размере:

1 обучающийся - до 6;

2 обучающихся - до 3;

3 обучающихся - до 2;

углубленное изучение предметов в размере:

1 обучающийся - до 12;

2 обучающихся - до 6;

3 обучающихся - до 3;

в) дополнительные предметы с углубленным изучением в размере:

1 обучающийся - до 12;

2 обучающихся - до 6;

3 обучающихся - до 3.

Рекомендуемые значения повышающих коэффициентов (К) в интервале от 1,0 до 1,2 могут быть установлены в размере:

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

б) $K = 1,10$ (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы);

в) $K = 1,05$ (право, экономика, технология);

г) $K = 1,0$ (астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ).

4.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) может составлять:

1,05 - для педагогических работников, соответствующих занимаемой должности;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,05 - для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в образовательном учреждении).

4.9. В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты согласно решению органа самоуправления общеобразовательного учреждения.

4.10. Расчет фиксированного размера оплаты труда – основной части оплаты труда за норму часов педагогической (преподавательской) работы (учебной нагрузки) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, осуществляется по формуле:

$O = \text{Стп} \times \text{Чаз} + K_c + K_d + K_{об} + K_{сп} + R_{дк} + D_{нз} + C(\text{кат}) + C_{зв} + (C_{сел})$, где:

O - основная часть оплаты труда педагогического работника за норму часов учебной нагрузки, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

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

Kc - выплата стимулирующего характера за сложность и приоритетность предмета;

Kd - выплата стимулирующего характера, учитывающая деление класса на группы при изучении отдельных предметов (иностранный язык, информатика, технология, физкультура, физика, химия);

Kоб - выплата стимулирующего характера, учитывающая объединение нескольких параллелей в класс-комплект при изучении отдельных предметов (начальные классы, физическая культура, технология, ИЗО, музыка и др.);

Kсп - прочие выплаты стимулирующего характера;

Rдк - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (устанавливается учреждением самостоятельно);

Dнз – доплата за неаудиторную занятость (за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями);

C(кат) – выплата стимулирующего характера за квалификационную категорию;

Cзв – выплата стимулирующего характера за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени;

Cсел – выплата стимулирующего характера за работу в сельской местности.

Если учитель (преподаватель) ведет несколько предметов в разных классах, то его фиксированный размер оплаты труда (основная часть оплаты

труда за норму часов учебной нагрузки) рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$O = \text{Стп} \times (Y1 \times \text{Чаз1} \times K1 \times A1 + Y2 \times \text{Чаз2} \times K2 \times A2 + \dots Y11 \times \text{Чаз11} \times K11 \times A11) + \text{Днз}.$

4.11. Расчет заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс за норму часов педагогической (преподавательской) работы (учебной нагрузки), производится по формуле:

$\text{Зп} = (O + \text{Сс} + C + D) + \text{Вс} + \text{Нз},$ где:

Зп – заработная плата работника за норму часов ученой нагрузки;

O – фиксированный размер оплаты труда учителя (основная часть оплаты труда учителя за норму часов учебной нагрузки);

Сс – выплата стимулирующего характера за работу в сельской местности;

C – выплаты стимулирующего характера (в том числе повышающий коэффициент за квалификационную категорию, нагрудный знак и другие);

D – доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством;

Вс – выплата за классное руководство, повышающий за коэффициент по предмету, обучение на дому);

Нз – неаудиторная занятость (перечень выплат устанавливается учреждением самостоятельно).

4.12. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также на работах в сельской местности, устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Перечень должностей, по которым устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности, установлен приложением № 7 к Положению.

5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

5.1. Выплаты стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-

общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (при его наличии), в соответствии с приложением № 8 к Положению.

Выплаты стимулирующего характера работникам по результатам труда устанавливаются локальным нормативным актом образовательного учреждения и выплачиваются ежемесячно за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.2. 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 бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности).

Размеры (кроме выплат стимулирующего характера, размер которых установлен настоящим Положением) и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в образовательных учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников в соответствии с приложением № 2 к Положению.

6. Оплата труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

6.1. Расчет оплаты труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется нормативными правовыми актами органов местного самоуправления с учетом приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

6.1.2. Заработная плата работников учреждений определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню

квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение № 4 к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6.1.3. Заработная плата работников учреждений определяется по следующей формуле:

$Зп = О + С + Д + К$, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

С - выплаты стимулирующего характера;

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

К - выплаты компенсационного характера;

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не учитываются.

6.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

6.2.1. Работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении 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 в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты специалистам учреждений, расположенных в сельской местности, согласно приложению № 7 к Положению;
- ежемесячные выплаты за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений.

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

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов

должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

6.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и 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 производятся сверх установленной заработной платы, в том числе сверх минимального размера оплаты труда для отдельных категорий работников.

6.2.4. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.2.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

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

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

6.2.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной

дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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

6.2.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.8. Доплаты за увеличение объема работ (работа, не входящая в круг основных обязанностей работника), а также порядок их установления определяются учреждением самостоятельно.

6.2.9. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам учреждений устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

6.2.10. Для начисления выплат компенсационного характера 5.2.5 - 5.2.7 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников. Размер выплат компенсационного характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

6.3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

6.3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в рамках эффективного контракта могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:

- за знание и использование в работе иностранных языков - 15 процентов;

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;

- за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов (со дня присвоения);

- за почетные звания по профилю учреждения - 20 процентов (со дня присвоения);

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения;

- за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

- премия за высокие результаты;

- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
 - образцовое качество выполняемых работ;
 - персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов;
 - премия за образцовое качество выполнения государственного (муниципального) задания;
- в) премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за месяц (или квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

6.3.2. 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 бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности).

Размеры (кроме выплат стимулирующего характера, размер которых установлен в пункте 6.3.1 настоящего Положения) и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в образовательных учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

6.3.3. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Максимальным размером премии не ограничены.

6.3.4. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке заработной платы).

7. Расчет заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения

7.1. Заработная плата руководителей общеобразовательного учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя устанавливается учредителем и определяется по следующей формуле:

$O = O \times K$, где:

O - должностной оклад руководителя. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется трудовым договором;

K - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной руководителю общеобразовательного учреждения учредителем в соответствии с приложением № 3 к Положению.

7.2. Отнесение к группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей общеобразовательного учреждения (контингент обучающихся; численность работников; наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых компьютерных классов, библиотеки, читального и спортивного залов, стадиона, медицинского кабинета, столовой и т.д.).

Для расчета повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений учредителем вводится система рейтинговых баллов согласно приложению № 3 к Положению.

7.3. Из специальной части ФОТуп могут осуществляться доплаты руководителям за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. Рекомендуемая величина выплат (в том же объеме, что и педагогическому персоналу учреждения) рассчитывается учредителем.

7.4. Оплата труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров общеобразовательных учреждений устанавливается руководителем в следующем процентном отношении от должностного оклада руководителя:

- заместитель руководителя - 70 - 80%;
- главный бухгалтер - 70%.

7.5. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя образовательного учреждения.

7.5.1. Орган местного самоуправления (Учредитель образовательного учреждения) формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} \times \text{ц}$, где

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$ - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ .

Размер централизуемой доли ФОТ - до 2% от ФОТ муниципальных образовательных учреждений.

7.5.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений Приволжского муниципального района прилагается к настоящему Положению (приложение № 1).

8. Гарантии по оплате труда

8.1. Заработная плата работников общеобразовательных учреждений Приволжского муниципального района, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

8.2. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

9. Другие вопросы оплаты труда

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

9.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения.

9.3. В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса РФ соотношение средней заработной платы руководителя образовательного учреждения и средней заработной платы работников образовательного учреждения равняется кратности от 1 до 5.

9.4. Порядок и условия выплат материальной помощи.

В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам может быть

оказана материальная помощь.

9.4.1. Материальная помощь направлена на оказание финансовой поддержки работникам, которые оказались в тяжелом материальном положении.

9.4.2. Материальная помощь предоставляется в связи со стихийными бедствиями, пожарами, хищениями имущества, увечьями и т.д.

9.4.3. На основании приказа руководителя учреждения работнику может быть оказана материальная помощь в случаях:

- утраты личного имущества в результате пожара, кражи или стихийного бедствия - в размере до одного оклада;
- тяжелого заболевания работника, острой необходимости проведения операции или приобретения лекарств - в размере до одного оклада, на основании подтверждающих документов;
- смерти члена семьи или близких родственников (супруга, супруги, детей, родителей) на основании свидетельства о смерти - в размере до двух должностных окладов;
- юбилейных дат со дня рождения работника - 50 лет, 55 лет, 60 лет и так далее - в размере одного должностного оклада;
- вступления в брак, рождения ребенка - один должностной оклад.

Материальная помощь оказывается при наличии средств фонда оплаты труда.

9.4.4. В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса РФ соотношение средней заработной платы руководителя образовательного учреждения и средней заработной платы работников образовательного учреждения равняется кратности от 1 до 5.