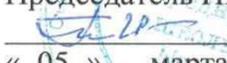


УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ЗАТОГ.СЕВЕРОМОРСК  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ЗАТО Г. СЕВЕРОМОРСК  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №11»

**Согласовано**  
Председатель ПК МБОУ «СОШ №11»  
 Иванова Т.В.  
« 05 » марта 2021 г



**Утверждено**  
приказом № 61 от 05 марта 2021 г.  
Директор МБОУ «СОШ №11»  
 Л.А.Мынзул  
« 05 » марта 2021 г



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ**  
**(новая редакция)**

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
ЗАТО г. Североморск  
«Средняя общеобразовательная школа №11»

( Является неотъемлемой частью Коллективного договора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ЗАТО г. Североморск «Средняя общеобразовательная школа №11»)

2021 г.  
г. Североморск

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ЗАТО г. Североморск «Средняя общеобразовательная школа №11» (далее – Положение) разработано в соответствии с приказом Управления образования администрации ЗАТО г. Североморск от 28.11.2018 № 1329 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации ЗАТО г. Североморск (в редакции приказов УО от 24.04.2019г. № 614 и № 615, от 16.06.2020 г. № 624).

1.2. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2020 г. и включает в себя:

- общие положения;
- основные термины и понятия;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ЗАТО г. Североморск «Средняя общеобразовательная школа №11», подведомственного Управлению образования администрации ЗАТО г. Североморск (далее – школа);
- порядок и основные условия оплаты труда работников школы;
- порядок применения выплат компенсационного характера;
- порядок применения выплат стимулирующего характера;
- порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда;
- особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя;
- заключительные положения.

1.3. Система оплаты труда в школе устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, муниципального образования ЗАТО г. Североморск, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, включая фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера.

1.4. Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) перечня видов выплат компенсационного характера;

в) перечня видов выплат стимулирующего характера;  
г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и школы в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

е) достигнутого уровня оплаты труда;

ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

з) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

и) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

к) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

л) порядка аттестации работников школы, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

м) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета школы или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.6. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области

и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск, содержащими нормы трудового права.

– Педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся, имеющее среднее профессиональное или высшее образование и отвечающее квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. К педагогическим работникам, в том числе, относятся лица, занимающие должности, относящиеся в соответствии с Едиными квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и служащих к должностям руководителей, и деятельность которых связана с организацией образовательной деятельности - руководитель (директор, заведующий) образовательного учреждения, а также заместитель руководителя (директора, заведующего) образовательного учреждения, за исключением заместителей руководителя (директора, заведующего) по финансово-хозяйственной деятельности, административно-хозяйственной деятельности, хозяйственному обслуживанию образовательных организаций.

– Педагог - молодой специалист - выпускник образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, приступивший в течение года с момента окончания учебного учреждения (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательного учреждения (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в муниципальной образовательной организации в должности педагогического работника. Такой педагог в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом. К педагогам - молодым специалистам относятся также педагогические работники муниципальных образовательных организаций, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

Специалисты муниципальных образовательных учреждений - медицинские работники, специалисты в области культуры, специалисты, занимающие общепрофессиональные должности в муниципальных образовательных организациях ЗАТО г. Североморск, а также руководящие работники, занимающие должности в соответствии с Едиными квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и служащих к должностям руководителей - заместитель руководителя (директора,

заведующего) образовательного учреждения по финансово-хозяйственной деятельности, административно-хозяйственной деятельности, хозяйственному обслуживанию образовательных организаций

1.7. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты, образующие новый оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплаты до минимального размера оплаты труда.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. Заработная плата работников, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат, которым установлен статус «Педагог- молодой специалист», отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 40 500,00 руб. (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

## **2.Порядок формирования фонда оплаты труда работников школы**

2.1 Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год, отдельно исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет средств областного бюджета, местного бюджета, а также приносящей доход деятельности, могут направляться школой на выплаты стимулирующего характера.

При формировании объема средств местного и областного бюджетов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда работников предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента, определенного законодательством Российской Федерации и Мурманской области, и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

Штатное расписание учреждения формируется директором школы в пределах базовой, стимулирующей части ФОТ и выплат компенсационного характера.

2.2.Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с утвержденным Порядком определения нормативных затрат на оказание

(выполнение) муниципальных услуг (работ) муниципальными бюджетными и автономными учреждениями, подведомственными Управлению образования администрации ЗАТО г. Североморск.

2.3. При формировании фонда оплаты труда школы предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}$ , где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб - базовая часть ФОТ, которая обеспечивает гарантированную заработную плату работников школы и включает в себя повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), учитывающие специфику, особенности труда работников, квалификационную категорию и сложность предмета.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ, которая обеспечивает выплаты компенсационного характера за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ, которая обеспечивает выплаты стимулирующего характера и устанавливается руководителем самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и составляет:

- для работников школы (за исключением учителей):

ФОТб + ФОТк – не более 70% ФОТ;

ФОТст – не менее 30% ФОТ.

- для учителей школы:

ФОТб + ФОТк - не более 60% ФОТ;

ФОТст – не менее 40% ФОТ

### **3. Порядок и основные условия оплаты труда работников школы**

#### **3.1 Порядок и основные условия оплаты труда**

3.1.1. Заработная плата работника школы состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), образуемого путём умножения по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на соответствующие проценты повышения, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до МРОТ.

3.1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.1.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников школы устанавливается директором школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп - далее ПКГ) с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников школы, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются с учетом минимальных размеров окладов согласно приложению № 1

3.1.5. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) работнику школы устанавливается не ниже установленных минимальных размеров должностных окладов (ставок заработной платы).

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, установление диапазона должностных окладов (ставок заработной платы) не допускается.

3.1.6. Месячная заработная плата педагогических работников школы определяется путём умножения должностного оклада на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

3.1.7. Школа в пределах имеющихся у неё средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

## 3.2 Перечень, порядок и условия установления повышения должностного оклада

3.2.1. Педагогическим и другим работникам школы могут быть установлены повышения должностных окладов (ставок заработной платы) по уровням профессиональных квалификационных групп.

Повышение должностного оклада по занимаемой должности учитывает:

### 1) Специфику школы и особенности труда работника школы.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работников школы повышается:

- педагогическим работникам: классов профильного обучения – на 20 %;  
классов с углубленным изучением отдельных предметов – на 10 %;
- учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей, находящихся на длительном лечении – на 20 %;
- учителю-логопеду, тьютеру - на 20 %;
- педагогическим работникам за коррекционные занятия с детьми ОВЗ – 20 %

### 2) Квалификационную категорию.

Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогических и руководящих работников школы увеличивается с учетом квалификационной категории:

- для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих первую квалификационную категорию – на 10 %;
- для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих высшую квалификационную категорию – на 15 %.

3) Кружковая работа оплачивается от должностного оклада учителя (педагогического работника) с учетом квалификационной категории, если направление кружка совпадает с профилем, преподаваемого предмета;

4) Внеурочная работа оплачивается от должностного оклада учителя (педагогического работника) с учетом квалификационной категории, если ее направление совпадает с профилем, преподаваемого предмета.

Повышения к должностному окладу (ставке заработной платы) образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.2.2. Педагогическим и другим работникам школы могут быть установлены повышающий коэффициент по занимаемой должности к минимальным окладам по уровню ПКГ и персональный повышающий коэффициент к должностным окладам.

Директор школы самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышения должностных окладов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

3.2.3. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов (ставок заработной платы) по двум и более основаниям (в процентах или рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учёта повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады (ставки заработной платы) повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры их повышений в абсолютных величинах.

Размеры окладов по должностям, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются директором школы самостоятельно на основе отнесения их к ПКГ и закрепляются в школьном локальном нормативном акте.

### **3.3 Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.3.1. В школе устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

**1) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:**

- в местностях с особыми климатическими условиями  
районный коэффициент – 50%  
полярная надбавка – до 80%

**2) Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:**

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания,

увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочная работа;

- работа в ночное время для сторожей:

- за каждый час работы в ночное время – 35% от должностного оклада за работу с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра;

- установлен суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (1 год) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года (ст. 104-105 ТК РФ)

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с ст.153 ТК;

**3) *Выплаты работникам за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности:***

- за техническое сопровождение мониторингов, ВПР по предметам учебного плана до 7 000 руб;

- за руководство деятельностью начальной школы руководителю МО до ставки заместителя директора по УВР;

- за организацию работ по электробезопасности, пожарной безопасности, энергобезопасности до ставки заместителя директора по АХЧ;

- за заведывание кабинетом – 500 рублей;

- за внеклассную работу по физической культуре в процентном отношении от должностного оклада инструктора по физической культуре с учётом квалификационной категории учителя;

- за выполнение обязанностей инструктора по труду в процентном отношении от должностного оклада инструктора по трудовому обучению с учётом квалификационной категории учителя;

- за обслуживание компьютерной техники – 5% от должностного оклада инженера с учетом ПКГ и квалификационного уровня (2-й категории, 1-й категории, ведущий инженер, ведущий инженер-электроник) за каждый работающий компьютер в компьютерном классе, но не более 100 %;

- за классное руководство в размере не менее 3500,00 руб. при наполняемости класса 25 человек и более (предельная наполняемость отдельного класса определяется директором образовательной организации в соответствии с СанПиН). При численности детей в классе менее 25 человек (предельной наполняемости) размер доплаты рассчитывается пропорционально фактической численности обучающихся в классе.

Работникам, выполняющим функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, размер доплаты определяется как сумма доплат за классное руководство по каждому классу. Доплата работникам производится за фактически отработанное время с учетом районного коэффициента и полярной надбавки за работу в районах Крайнего Севера.

**4) *Выплаты заведующей библиотекой:***

- за заведование библиотечным фондом – 20% от должностного оклада библиотекаря, независимо от объема выполняемых работ .

5) *Единовременная выплата педагогическому работнику* при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) в размере трех должностных окладов (ставок заработной платы). Выплата пособия производится при окончательном расчёте.

На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы на Крайнем Севере не начисляются. При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства пособие не выплачивается.

3.3.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются школой самостоятельно на основании настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента РФ.

3.3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3.4. Выплаты работникам школы, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются по результатам проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск.

3.3.5. Директор школы обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью создания безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращение количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

3.3.6. Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам учреждений, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Мурманской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск.

3.3.7. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

### 3.4 Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера

3.4.1. В школе устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и Положения о премировании

#### 1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- достижение показателей эффективности деятельности;
- за классность;
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- за знание и применение в работе иностранных языков;
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;
- единовременная выплата педагогу – молодому специалисту в размере шести должностных окладов (ставок заработной платы);
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы);
- за библиотечный стаж работы;
- за руководство методической работой в городе – 2000 руб;
- за руководство школьным предметным МО – 700 руб;
- за ведение экспериментальной работы – 1000 руб
- за организацию школьного питания – 3000 руб;
- за общественную работу – 1500 руб;
- за подготовку документов и проведение мероприятий по ГО и ЧС -3500 руб.
- за сложность предмета:

Педагогическим и руководящим работникам школы, непосредственно осуществляющим учебный процесс, устанавливается повышение к должностному окладу (ставке заработной платы) за сложность обучения предметам – не более 20 %, а именно:

20% - русский язык, литература, иностранный язык, математика, физика, предметы начального общего образования;

15% - история, обществознание, география, биология, природоведение, химия, информатика;

10% - право, экономика, технология, астрономия, музыка, черчение, физическая культура, изобразительное искусство, основы безопасности, жизнедеятельности; мировая художественная культура;

- за проверку тетрадей от должностного оклада с учётом квалификационной категории и учебной нагрузки выплаты производятся:

а) в полном объёме при наполняемости класса 15 человек и более;

б) в объёме 50% при наполняемости класса менее 15 человек;

15% - учителям начальной школы, учителям русского языка литературы ;

10% - учителям математики, информатики, физики, химии, биологии, иностранного языка;

## 2) премии:

-за основные результаты работы (месяц, квартал, год);

-за выполнение особо важных или срочных работ;

-единовременные премии.

3.4.2.Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются школой самостоятельно в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, утвержденных школой.

Перечень стимулирующих выплат, установленных школой, должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности школы, утвержденных Управлением образования администрации ЗАТО г. Североморск

3.4.3.Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

3.4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора школы в пределах бюджетных средств на оплату труда работников школы, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.

3.4.5.Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится директором школы с учётом мнения профсоюзной организации.

3.4.6.При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор школы вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

## **3.5 Порядок исчисления заработной платы**

3.5.1.Изменение размеров должностных окладов (ставок заработной платы) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа и предоставления документа, подтверждающего стаж;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.5.2.Объём учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программ, обеспеченности кадрами.

Право распределять учебную (педагогическую) нагрузку предоставлено директору школы по согласованию с профсоюзным комитетом. Директор школы несёт ответственность за реальность и качественное выполнение установленного объёма каждым учителем, воспитателем и другим педагогическим работником.

3.5.3.При установлении учителям, для которых школа является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Объём учебной нагрузки директора школы определяется управлением по образованию.

Верхнего предела объёма учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен учителям и другим педагогическим работникам школы не установлено.

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работы в следующих случаях:

- учителям начальных классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физкультуры; учителям-специалистам.

3.5.4.Должностной оклад преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности устанавливается с учётом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объёме 9 часов в неделю.

Об уменьшении объёма учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

3.5.5.Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим её помимо основной работы, а также внешним совместителям (педагогическим работникам) возможно только в том случае, если учителя школы обеспечены преподавательской работой в объёме не менее за норму учебной нагрузки.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

3.5.6.Установление учебной нагрузки учителям производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебным планом на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

3.5.7.Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

3.5.8.Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей, других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больницах, сверх установленного объёма;

- при оплате за педагогическую работу внешним совместителям;

- при оплате за часы преподавательской работы в объёме не более 300 часов в год в другом учреждении образования ( в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки.

3.5.9.Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (педагогического 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 оклада.

3.5.10.Оплата труда за индивидуальное обучение на дому учащихся по медицинским показаниям, а также детей-инвалидов, не посещающих школу, осуществляется из расчёта:

10 часов в неделю для учащихся 1-4 классов;

12 часов в неделю для учащихся 5-7 классов;

13 часов в неделю для учащихся 8-9 классов;

14 часов в неделю для учащихся 10-11 классов

на каждого учащегося по установленной ставке заработной платы учителя.

### **3.6 Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы**

3.6.1. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

3.6.2. Требования к уровню образования педагогического работника предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, педагога-психолога.

Наличие у работника диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр», является основанием для установления ему размера оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации тарификационной комиссии школы в порядке исключения могут быть назначены директором школы на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен размер должностного оклада, предусмотренный для работников, имеющих соответствующее образование.

3.6.3. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скреплённых печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные списки). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или архивных справок.

3.6.4. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно нормативным правовым актам в области образования.

3.6.5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооружённых силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в школе или профилю преподаваемого предмета (кружка, дисциплины, курса):

- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;
- учителям физического воспитания;
- учителям трудового обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин;
- педагогам-психологам.

### **3.7. Доплата до уровня минимального размера оплаты труда.**

3.7.1 Доплата до минимального размера оплаты труда (далее – доплата) производится работникам учреждений в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате.

3.7.2. Доплата устанавливается к заработной плате работника учреждения, рассчитанной без учета компенсационных выплат за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение обязанностей временно отсутствующего работника школы, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, сверхурочная работа, работа в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.7.3. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

3.7.4. Абсолютный размер доплаты работнику школы определяется по формуле:

$D = R_{\text{мрот}} - R_{\text{зп}}$ , где:

$D$  – размер доплаты;

$R_{\text{мрот}}$  – минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

Рзп – размер заработной платы работника учреждения, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### **3.8 Оплата труда директора и заместителей директора школы**

3.8.1. Заработная плата директора школы, заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством РФ, Мурманской области и нормативными правовыми актами ЗАТО г. Североморск.

3.8.2. Должностной оклад директора школы, определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада учреждения, утвержденного Управлением образования администрации ЗАТО г. Североморск.

3.8.3. Условия оплаты труда директора школы устанавливается в трудовом договоре.

3.8.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору школы в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.8.5. Директору школы устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей подведомственных учреждений, утверждённого Управлением образования администрации ЗАТО г. Североморск, с учётом критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

3.8.6. К должностному окладу директора школы может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий должностной оклад, увеличенный на абсолютную величину соответствующего повышающего коэффициента.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности должны учитываться особенности возглавляемого руководителем учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми Управлением образования администрации ЗАТО г. Североморск как органом, осуществляющим функции учредителя образовательного учреждения.

3.8.7. Целевые показатели, определяющие зависимость размера повышающего коэффициента по занимаемой должности от объема и качества выполняемой директором школы работы, устанавливаются Управлением образования администрации ЗАТО г. Североморск и закрепляются в положении о стимулировании руководителей.

3.8.8. Величина премиального фонда директора школы составляет до 5% фонда оплаты труда работников школы.

Неиспользованные средства премиального фонда директора школы могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам школы, а также перераспределены на премирование и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных учреждений.

Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения и установленном локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.8.9. Учредитель устанавливает предельное соотношение заработной платы руководителей подведомственных учреждений путем определения соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год в кратности от 1 до 8.

3.8.10. Должностные оклады заместителей директора школы устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора школы.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

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

3.8.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям директора школы в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора устанавливаются с учётом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору школы.

3.8.12. На должность заместителя директора может быть назначен педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование, квалификационную категорию по должности «заместитель руководителя», прошедший профессиональную переподготовку по программе «Менеджмент в образовании» и стаж педагогической работы не менее 5 лет.

#### **4. Заключительные положения**

4.1. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников с учетом формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения.

4.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4.3. Расчет величины фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда учителей (70%) и фонда оплаты труда других категорий работников, в том числе педагогических (30%).

4.5. Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения. А также их непосредственный руководитель.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание здания и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Принято собранием  
трудового коллектива школы  
протокол № 4 от «05» марта 2021 г