



ВВЕДЕНО

на заседании Управляющего  
совета протокол № 1  
от «31» 08 2020 г.

РАССМОТРЕНО

на заседании Управляющего  
совета протокол № 1  
от «31» 08 2020 г.

Председатель Управляющего  
совета

Токарева Г.С.

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом

протокол № 1  
от «31» 08 2020 г.

Председатель профсоюза

Ухабина М.Г.

УТВЕРЖДЕНО

на общем собрании

протокол № 1  
от «31» 08 2020 г.

Председатель общего собрания

Назарова О.Н.

## **Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МБОУ СОШ № 6, устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.2. Правовым основанием введения в школе данной системы оплаты труда являются ст. 29, 41 Закона РФ «Об образовании», глава 52, ст. 144, 333 Трудового кодекса Российской Федерации в ред. Федерального закона от 30.06.06 № 90-ФЗ, Постановление Правительства РФ от 03.04.03 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Постановление Правительства Калининградской области от 21.05.07 г. № 278 «О методике расчета нормативов бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта (программы) общего образования и оплату услуг по содержанию имущества и коммунальных услуг в общеобразовательных учреждениях Калининградской области на одного учащегося в год», Закона Калининградской области от 03.08.07 г. № 154 «О внесении дополнения в Закон Калининградской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Калининградской области и организаций, финансируемых за счёт средств областного бюджета», Постановление Главы Балтийского городского округа от 27.12.2007 г. № 1783 «О системе оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Балтийского городского округа»

1.3. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ № 6 устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами (контрактами), соглашениями и другими локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калинин-



градской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.4. Заработная плата работников школы не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

1.5. Заработная плата работников школы включает в себя базовый оклад (базовый должностной оклад) работника, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

## 2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирование фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 6 (ФОТ) осуществляется в пределах объема средств, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования, утверждаемого ежегодно Законом Калининградской области «О методике расчета нормативов бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта (программы) общего образования и оплату услуг по содержанию имущества и коммунальных услуг в общеобразовательных учреждениях на одного учащегося в год», исходя из размера утвержденного норматива на оплату труда и численности обучающихся по состоянию на начало учебного года с учетом повышающих коэффициентов.

2.2. Школа самостоятельно определяет на 1 сентября текущего финансового года и закрепляет в локальных нормативных правовых актах «Порядок распределения фонда оплаты труда и стимулирования работников МБОУ СОШ № 6», «Положение и моральном и материальном стимулировании работников МБОУ СОШ № 6»:

- формирование фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 6 (ФОТ);
- соотношение базовой и стимулирующей частей вышеперечисленных фондов оплаты труда;
- соотношение фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и иных работников, предусмотренных Штатными единицами МБОУ СОШ № 6;
- соотношение общей и специальной частей внутри базовой части фонда оплаты труда;
- порядок распределения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- размеры повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, а также размеры должностных окладов работников школы, предусмотренных Штатными единицами.



2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части ( $\Phi OT_{\delta}$ ) и стимулирующей части ( $\Phi OT_{cm}$ ). Доля базовой части ( $\Phi OT_{\delta}$ ) и стимулирующей части ( $\Phi OT_{cm}$ ) определяется и утверждается директором школы на 1 сентября текущего финансового года. Доля стимулирующей части должна составлять не менее 10% и не более 40% фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 6.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда ( $\Phi OT_{\delta}$ ) обеспечивает гарантированную заработную плату работников школы на указанный период, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учитель, преподаватель);
- иные категории педагогических работников (педагог дополнительного образования, воспитатель группы продлённого дня, преподаватель – организатор ОБЖ, педагог-психолог, социальный педагог и др.);
- административно-управленческий персонал школы (директор, его заместители, главный бухгалтер, главный экономист, заведующий библиотекой);
- учебно-вспомогательный персонал школы (бухгалтер, специалист по кадрам, лаборант, секретарь, программист и др.);
- младший обслуживающий персонал школы (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, гардеробщик, дворник, сторож и др.)

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда ( $\Phi OT_{\delta}$ ) состоит из доли фонда для оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ( $\Phi OT_{nn}$ ) и доли фонда для оплаты труда иных категорий работников школы согласно утверждённых на текущий финансовый год штатных единиц ( $\Phi OT_{um}$ ).

2.6. Доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ( $\Phi OT_{nn}$ ), устанавливается в объёме, не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

2.7. Доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала ( $\Phi OT_{um}$ ) устанавливается в объёме, не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

2.8. Экономия по всем долям фонда заработной платы работников школы автоматически пополняет стимулирующий фонд и распределяется в установленном порядке.

### 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС ( $\Phi OT_{nn}$ )

3.1. Доля базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников,

непосредственно осуществляющих учебный процесс ( $\Phi OT_{mn}$ ), состоит из общей части ( $\Phi OT_o$ ) и специальной части ( $\Phi OT_{cm}$ ).

3.2. *Общая часть* доли базовой части фонда для оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ( $\Phi OT_o$ ), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога в соответствии с учебным планом и численности учащихся в классе, численности учащихся, обучающихся на дому с учетом квалификационной категории педагога.

3.3. Стоимость бюджетной образовательной услуги в школе рассчитывается на 01 сентября текущего финансового года по следующей формуле:

$$C_{mn} = \frac{\Phi OT_o * 34}{(a_1 * v_1 + a_2 * v_2 + \dots + a_{11} * v_{11} + a_o * v_o * 25) * 34 * 52}$$

где:

$C_{mn}$  — стоимость бюджетной образовательной услуги;

$\Phi OT_o$  — общая часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 — количество недель в году;

34 — количество недель в учебном году;

25 — нормативная наполняемость класса;

$a_1$  — количество учащихся в первых классах;

$a_2$  — количество учащихся во вторых классах;

$a_3$  — количество учащихся в третьих классах;

$a_{11}$  — количество учащихся в одиннадцатых классах;

$a_o$  — количество учащихся, обучающихся на дому;

$v_1$  — количество часов по базисному учебному плану в неделю в первом классе;

$v_2$  — количество часов по базисному учебному плану в неделю во втором классе;

$v_3$  — количество часов по базисному учебному плану в неделю в третьем классе;

$v_{11}$  — количество часов по базисному учебному плану в неделю в одиннадцатом классе;

$v_o$  — количество часов обучения на дому в неделю.

3.4. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$DO_y = C_{mn} * H * T * 4,36 * A$$

где:

$DO_y$  — оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$C_{mn}$  — расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час);

$H$  — количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$T$  — количество часов по предмету в неделю в каждом классе (по учебному плану);



4,36 – среднее количество недель в году;

$A$  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

3.5. В случае если педагог ведет несколько предметов или его нагрузка по учебному плану в разных классах не одинакова, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:  $ДО_v = C_{mn} * (H_1 * T_1 + H_2 * T_2 + \dots + H_n * T_n) * A$

3.6. Расчет стоимости часа на дому, рассчитывается по формуле:

$$C_{mn(на\ дому)} = ФОТд / 4,36 / T / A$$

где:

$C_{mn}$  – расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час);

$ФОТд$  — общая часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс на дому;

$T$  – количество часов по предмету в неделю на дому (по учебному плану);

$A$  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

4,36 – среднее количество недель в году.

3.7. *Специальная часть* доли базовой части фонда для оплаты труда педагогических работников ( $ФОТ_{сн}$ ) непосредственно осуществляющих учебный процесс обеспечивает:

- осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами;
- осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором и иными локальными правовыми актами школы:
  - за проверку тетрадей и других контрольно-диагностических материалов;
  - за дополнительные занятия с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания (имеющими трудности в восприятии учебной информации из-за снижения интеллекта, деформации учебной мотивации в классах ККО; детей с отклоняющимся поведением; детей, находящихся в трудной жизненной ситуации; детей из асоциальных и деструктивных семей; детей-сирот и опекаемых);
- за заведование кабинетом и организацию на базе кабинета деятельности предметного информационного центра.
- за организацию методической работы в школе;
- за обучение больных детей и детей-инвалидов на дому;
- за работу по обучению учащихся по новым федеральным государственным стандартам начального и среднего общего образования;
- за выполнение функций классного руководителя;
- за выполнение дополнительных функций, не входящих в круг их должностных обязанностей.



3.8. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость. Аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя следующие виды работ:

- проведение уроков и подготовку к ним;
- оформление журнала и ведение документов диагностики освоения государственного стандарта обучающимися;
- индивидуальные консультации обучающихся и их родителей, участие в родительских собраниях;
- организацию внеклассной работы по предмету;
- методическую работу;
- иные формы работы с обучающимися и их родителями (законными представителями).

3.9. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится из расчета заработной платы за предшествующие 12 месяцев.

#### 4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ШТАТНЫМИ ЕДИНИЦАМИ ШКОЛЫ ( $\Phi OT_{шт}$ )

4.1. Штатные единицы МБОУ СОШ № 6 устанавливаются и утверждаются Директором в пределах соответствующей доли фонда для оплаты труда работников ежегодно с 01 сентября текущего финансового года.

4.2. Доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами школы, определяется ежегодно на текущий финансовый год и распределяется по следующей формуле:

$$\Phi OT_{шт} = \Phi OT_{баз} + \Phi OT_{спц}$$

где:

$\Phi OT_{шт}$  — доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами;

$\Phi OT_{баз}$  — базовая часть фонда оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами (директор, заместители директора, главный бухгалтер, главный экономист, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-психолог, бухгалтер, лаборант, секретарь, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, уборщик производственных и служебных помещений, дежурный, сторож);

$\Phi OT_{спц}$  - специальная часть доли базовой части фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами для осуществления:

4.2.1. выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными и муниципальными

нормативными правовыми актами;

4.2.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором и иными локальными правовыми актами школы.

4.3 Размеры должностных окладов работников, предусмотренных штатными единицами школы, устанавливаются в пределах соответствующей доли фонда оплаты труда трудовыми договорами (контрактами), соглашениями, с учетом профессиональных навыков работника и учитывают трудовой вклад работника в обеспечение условий для реализации образовательной программы школы. Размер оплаты труда работников не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации и Правительством Калининградской области минимальных окладов.

4.4. Размер, порядок и условия труда директора школы устанавливается учредителем на основании трудового договора и соглашений к нему в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Размер должностного оклада директора школы определяется исходя из средней заработной платы педагогических работников школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс и группы оплаты труда руководителей образовательных учреждений по формуле:

$$ДО_p = ДО_{cp} * K$$

где:

$ДО_p$  – должностной оклад руководителя (директора) школы;

$ДО_{cp}$  – средняя величина заработной платы педагогических работников школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

$K$  – коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной директору школы.

4.6. Средняя величина заработной платы педагогических работников школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс определяется по формуле:

$$ДО_{cp} = \frac{\sum ДО_v}{Ч_{ned}}$$

где:

$ДО_{cp}$  – средняя величина заработной платы педагогических работников школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс, за отработанное время в предшествующем календарном году;

$\sum ДО_v$  – сумма должностных окладов и стимулирующих выплат педагогических работников школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс,

$Ч_{ned}$  – сумма среднемесячной численности педагогических работников за все месяцы предшествующего календарного года.



4.7. В случае изменения размера должностного оклада директора школы вследствие увеличения (или уменьшения) средней величины заработной платы педагогических работников школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и (или) изменения группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения, с ним заключается соответствующее изменение размера должностного оклада директора школы.

## 5. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА (ФОТ<sub>см</sub>)

5.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы, а также на привлечение и закрепление в школе высококвалифицированных специалистов современного уровня.

5.2. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся разовые и систематические поощрительные выплаты за обеспечение качества и общедоступности образования, педагогическое творчество, социальные критерии, сохранение здоровья учащихся, исполнительскую дисциплину, социально-психологическую работу, создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, сохранение и привлечение кадровых ресурсов, эффективность управленческой деятельности, за участие в инновационной и опытно-экспериментальной деятельности; за продуктивность работы, качество выполняемой работы по результатам труда и достижения высокой эффективности в работе, а также выплачивается доплата молодым специалистам и материальная помощь работникам в случае тяжелого материального положения.

5.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется Управляющим советом школы по представлению администрации школы.

5.4. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников школы, определяются в локальных правовых актах школы и коллективных договорах.

5.5. Основанием для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников школы являются:

- обеспечение современного качества образования (результативности и эффективности образовательного процесса);
- сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса;
- обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы;



- обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса.