

Согласовано  
Председатель ПК  
МБОУ СШ № 4

Стрелкова С.Р.



Утверждено  
Директор МБОУ СШ № 4:

Е.Г. Звонарева  
Приказ № 118/1  
от 27.04.2020 г.



**Положение об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней школы № 4  
г.Родники Ивановской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №3 (далее – Положение и общеобразовательная организация) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ивановской области от 19.05.2008 № 117-п «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области» (в актуальной редакции), постановлениями Главы администрации муниципального образования «Родниковский муниципальный район» от 29.10.2008 № 176 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений МО «Родниковский муниципальный район, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной сетки» (с изменениями и дополнениями, в актуальной редакции).

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы №4, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. В МБОУ СШ № 4 с учетом настоящего Положения, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области положения об оплате труда работников учреждения принимаются с учетом мнения представительного органа самоуправления, первичной профсоюзной организации (при наличии).

Работники организации подразделяются на основной, вспомогательный и административно-управленческий персонал.

Основной персонал общеобразовательной организации – работники общеобразовательной организации, непосредственно оказывающие муниципальные услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом общеобразовательной организации целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал общеобразовательной организации – работники общеобразовательной организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом общеобразовательной организации целей деятельности этой организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал общеобразовательной организации -

Согласовано  
Председатель ПК  
МБОУ СШ № 4

---

Стрелкова С.Р.

Утверждено  
Директор МБОУ СШ № 4:

---

Е.Г. Звонарева  
Приказ № 118/1  
от 27.04.2020 г.

**Положение об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней школы № 4  
г.Родники Ивановской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №3 (далее – Положение и общеобразовательная организация) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ивановской области от 19.05.2008 № 117-п «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области» (в актуальной редакции), постановлениями Главы администрации муниципального образования «Родниковский муниципальный район» от 29.10.2008 № 176 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений МО «Родниковский муниципальный район, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной сетки» (с изменениями и дополнениями, в актуальной редакции).

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней о школы №4, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. В МБОУ СШ № 4 с учетом настоящего Положения, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области положения об оплате труда работников учреждения принимаются с учетом мнения представительного органа самоуправления, первичной профсоюзной организации (при наличии).

Работники организации подразделяются на основной, вспомогательный и административно-управленческий персонал.

Основной персонал общеобразовательной организации – работники общеобразовательной организации, непосредственно оказывающие муниципальные услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом общеобразовательной организации целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал общеобразовательной организации – работники общеобразовательной организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом общеобразовательной организации целей деятельности этой организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал общеобразовательной организации -

работники общеобразовательной организации, занятые управлением (организацией) оказания муниципальных услуг (выполнения работ), а также работники общеобразовательной организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности общеобразовательной организации.

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

1.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

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

## **2. Формирование фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда в общеобразовательной организации формируется исходя из размеров субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Размер фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации.

## **3. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации**

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательной организации (ФОТ<sub>оу</sub>) состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>):

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш - стимулирующая доля ФОТ<sub>оу</sub>.

Рекомендуемый диапазон ш от 20 до 30%. Значение ш определяется МБОУ СОШ №4 самостоятельно.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда складывается из:

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

ФОТ<sub>уп</sub> - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТ<sub>пп</sub> - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

3.3. Руководитель общеобразовательной организации формирует и утверждает штатное расписание образовательной организации в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

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

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 общеобразовательной организацией.

#### **4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в МБОУ СШ № 4 и порядок расчета заработной платы работников**

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>пп</sub>), состоит из общей части (ФОТ<sub>о</sub>) и специальной части (ФОТ<sub>с</sub>):

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

Объем специальной части определяется по формуле:

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

с - доля специальной части ФОТ<sub>пп</sub>. Рекомендуемое значение с - до 30 %, значение с устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

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

4.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а 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, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, обеспечение подвоза сельских учащихся, обеспечение работы интернета, организация оздоровительной деятельности учащихся, а также иные виды работы по обеспечению учебно-воспитательного процесса и иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п. 4.7. настоящего положения).

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

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

Примерное соотношение ФОТаз и ФОТнз - 90% и 10% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз определяются МБОУ СШ №4 самостоятельно 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 МБОУ СШ №4 самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз), по формуле, указанной в п. 4.4.

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

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

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

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a4 - количество обучающихся в четвертых классах;

a5 - количество обучающихся в пятых классах;

a6 - количество обучающихся в шестых классах;

a7 - количество обучающихся в седьмых классах;

a8 - количество обучающихся в восьмых классах;

a9 - количество обучающихся в девярых классах;

a10 - количество обучающихся в десятых классах;

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.5. Учебный план разрабатывается МБОУ СШ № 4 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 общеобразовательной организацией самостоятельно и утверждается приказом директора в начале каждого полугодия учебного года);

повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения, за квалификационную категорию педагога и др.) (примерная доля - 15 % ФОТпп определяется МБОУ СШ № 4 самостоятельно и утверждается приказом директора в начале каждого полугодия учебного года);

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. (примерная доля - 5 % ФОТпп рассчитывается МБОУ СШ № 4 самостоятельно и утверждается приказом директора в начале каждого полугодия учебного года).

4.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы МБОУ СШ № 4 (К) устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения с учетом мнения профсоюзной организации и может определяться на основании следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме 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 компьютерного, интерактивного, лабораторного, демонстрационного, спортивного оборудования и др.);

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная, старшая школа, критические периоды школьной жизни);

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

Рекомендуемые значения повышающих коэффициентов (К) устанавливаются в интервале от 1,0 до 1,2 с учетом методических рекомендаций:

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, технология);

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

Конкретные значения повышающих коэффициентов утверждаются приказом директора в начале каждого полугодия учебного года.

Коэффициент специфики работы в образовательной организации (К) за индивидуальное обучение на дому и дистанционное обучение устанавливается руководителем общеобразовательной организации с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации и может быть установлен в размере:

К = до 20 (индивидуальное обучение на дому);

К = до 60 (дистанционное обучение).

4.8. В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты с учетом мнения профсоюзного органа (при наличии).

4.9. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей, преподавателей), рассчитывается по формуле:

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

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

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

Y - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз - доплата за неаудиторную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями)).

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

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

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

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

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

4.10. Расчет оплаты труда учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала:

Заработная плата учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения 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 ПК и коэффициентов по занимаемым должностям;

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до

минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

4.11. Заработная плата работников общеобразовательных учреждений определяется по следующей формуле:

$$Зп = О + К + С + Д, \text{ где:}$$

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - выплаты компенсационного характера;

С - выплаты стимулирующего характера;

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

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

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

4.12. При суммированном учете рабочего времени применяется система оплаты труда с фиксированной часовой ставкой. В этом случае начисление заработной платы за месяц производится по формуле:

$$ЗП = Ч \times ЧС,$$

где ЗП - заработная плата за месяц;

Ч - количество часов, отработанных сотрудником за месяц (в данное количество часов не включаются сверхурочные, которые рассчитываются отдельно);

ЧС - часовая ставка (часть оклада за час работы), исчисляется путем деления минимального оклада на среднемесячное количество рабочих часов в году.

## **5. Расчет заработной платы руководителя общеобразовательной организации**

5.1. Заработная плата руководителя общеобразовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя общеобразовательной организации и средней заработной платы работников общеобразовательной организации устанавливается Управлением образования администрации муниципального образования «Родниковский муниципальный район» в кратности от 1 до 3.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя общеобразовательной организации, главного бухгалтера и средней заработной платы работников общеобразовательной организации (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) устанавливается общеобразовательной организацией в кратности от 1 до 2.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников общеобразовательных организаций, средней заработной платы



заместителей руководителей общеобразовательных организаций, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников общеобразовательных организаций (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера), формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размер должностного оклада руководителя общеобразовательной организации определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей общеобразовательных организаций в зависимости от суммы баллов по объемным показателям на начало учебного года.

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательной организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя общеобразовательной организации.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

5.3.1. Руководителю общеобразовательной организации – начальником Управления образования муниципального образования «Родниковский муниципальный район»;

5.3.2. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательной организации - руководителем образовательной организации.

5.4. Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера для руководителя общеобразовательной организации устанавливаются муниципальным правовым актом муниципального образования «Родниковский муниципальный район», размеры выплат стимулирующего характера - локальными нормативными актами Управления образования администрации муниципального образования «Родниковский муниципальный район».

Порядок и условия выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательной организации устанавливаются локальными нормативными актами общеобразовательной организации.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности общеобразовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательной организации, а также в рамках предельного соотношения средней заработной платы руководителя образовательной организации и средней заработной платы работников образовательной организации, установленного локальным нормативным актом Управления образования по группам оплаты труда в пределах кратности, установленной пунктом 5.1. настоящего Положения.

## **6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

6.1. Работникам МБОУ СШ № 4 могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

## 7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в общеобразовательной организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера из всех источников финансового обеспечения оплаты труда работников:

7.1.1. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:

а) в процентном отношении к должностному окладу:

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

- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов (со дня присвоения);

- за ученую степень по профилю общеобразовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25 процентов;

- доктор наук - 45 процентов.

- за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов.

б) в рамках утвержденного в штатном расписании общеобразовательной организации фонда стимулирования или наличия экономии фонда оплаты труда:

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства организации;

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

- за организацию психолого-педагогического сопровождения развития (образования) талантливых (одаренных) детей;

в) в процентном отношении к заработной плате по штатному расписанию (за исключением выплат, указанных в п.7.1.1. б), п.7.1.2. а), п.7.1.3.а):

г) иные выплаты, в том числе за выполнение функций по работе с семьями воспитанников, за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности, а также в связи с юбилейными датами.

7.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

а) в рамках утвержденного в штатном расписании общеобразовательной организации фонда стимулирования или наличия экономии фонда оплаты труда:

- за образцовое качество выполняемых работ;

- за качественное выполнение особо важных заданий и поручений.

б) персональная надбавка в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы.

в) в рамках утвержденного в штатном расписании общеобразовательной организации фонда стимулирования или наличия экономии фонда оплаты труда в целях поэтапного повышения средней заработной платы отдельных категорий работников:

- за эффективность деятельности по качественному оказанию муниципальных услуг;

г) в зависимости от результативности обучающихся (предметной и метапредметной).

7.1.3. Единовременные премиальные выплаты по итогам работы:

а) в рамках утвержденного в штатном расписании общеобразовательной организации фонда стимулирования или наличия экономии фонда оплаты труда:

- премия по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

7.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель общеобразовательной организации, при этом условия

осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательной организации с учетом мнения представительного органа работников общеобразовательной организации в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

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

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