

Согласовано:  
Протокол Управляющего совета  
МБОУ СШ № 6 г.о.Кохма  
№ 2 от 10.10.2021 года

Принято общим собранием трудового коллектива  
Протокол № 2 от 10.10.2021 г.  
Председатель Козлова Л.В.  
Утвержден приказом № 128/1 - А от 10.10.2021 г  
Директор МБОУ СШ № 6 г.о.Кохма  
М.Н.Анучина



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения средней школы № 6**  
**городского округа Кохма Ивановской области**

(с изменениями)

Решений Совета г.о. Кохма от 21.09.2011 №77,  
Решений Совета г.о. Кохма от 16.11.2011 №101,  
Решения Городской Думы г.о. Кохма от 24.10.2012 №70,  
Решения Городской Думы г.о. Кохма от 13.02.2013 № 8,  
Решения Городской Думы г.о. Кохма от 26.11.2013 №85,  
Решения Городской Думы г.о. Кохма от 26.12.2017 № 56,  
Решения Городской Думы г.о. Кохма от 30.10.2019 №53,  
Решения Городской Думы г.о. Кохма от 07.10.2021 № 59)

(действующая редакция)

**КОХМА 2021**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Типовое положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы № 6 городского округа Кохма Ивановской области (далее общеобразовательное учреждение), реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

1.2. Система оплаты труда работников общеобразовательного учреждения устанавливается - локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Типовым положением.

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

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до общеобразовательного учреждения управлением образования и молодежной политики администрации городского округа Кохма в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными законом Ивановской области, и количеством учащихся в общеобразовательном учреждении (в целях планирования бюджетных смет (планов финансово-хозяйственной деятельности) общеобразовательного учреждения используется численность обучающихся на начало учебного года по состоянию на 5 сентября года, предшествующего планируемому, по данным статистической отчетности № ОШ-1 по ступеням общего образования и видам классов). (в ред. Решения Совета г.о. Кохма от 21.09.2011 №77)

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) общеобразовательного учреждения.

Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, доведенном до общеобразовательного учреждения, долю:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;

- на заработную плату работников общеобразовательного учреждения (далее – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения, ФОТou).

Общий объем средств общеобразовательного учреждения рассчитывается на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся. (в ред. Решения Совета г.о. Кохма от 21.09.2011 №77)

Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения формируется, исходя из объемов средств, поступающих в установленном порядке общеобразовательному учреждению городского округа Кохма из бюджета городского округа Кохма, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации. (в ред. Решения Городской Думы г.о. Кохма от 26.11.2013 №85)

### **3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения**

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (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 общеобразовательным учреждением самостоятельно.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного персонала, общеобразовательного персонала (воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, организаторы внеклассной и внешкольной работы, библиотекарь, лаборант и др.) и младшего обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения (рабочие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, сторожа и др.) и 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 общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом

- доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>пп</sub>), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

- доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТ<sub>уп</sub>) устанавливается не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

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

«пп» – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Рекомендуемое оптимальное значение «пп» – до 75%, но не менее 60%.

(в ред. Решения Совета г.о. Кохма от 21.09.2011 №77)

Значение определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

3.4. Размеры окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) работников общеобразовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера (в твердой денежной сумме или в процентном отношении к размеру должностного оклада)

устанавливаются в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем общеобразовательного учреждения.

Размеры окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) работников общеобразовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

В случае изменения суммы фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Типовым положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

#### **4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги**

в общеобразовательном учреждении

4.1. 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 %, для вечерней (сменной) общеобразовательной школы до 40%.

(в ред. Решения Совета г.о. Кохма от 21.09.2011 №77)

Значение «с» устанавливается общеобразовательным учреждением 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).

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 также 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, 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).

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

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

Примерное соотношение ФОТаз - 85%, ФОТнз - 15%. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз могут определяться самим общеобразовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым общеобразовательным учреждением самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой 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:

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + a_4 \times v_4 + a_5 \times v_5 + a_6 \times v_6 + a_7 \times v_7 + a_8 \times v_8 + a_9 \times v_9 + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}$$

где:

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз – часть фонда оплаты труда, отведённая 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;

- в5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;
- в6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;
- в7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;
- в8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;
- в9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;
- в10 - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;
- в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами, и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федеральных государственных образовательных стандартов.

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

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (примерная доля - 10 % ФОТпп, рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно);

- повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) (примерная доля - 15 % ФОТпп, определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

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

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

(в ред. Решения Городской Думы г.о. Кохма от 13.02.2013 № 8)

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

4.9. В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и производить выплаты согласно решению управляющего совета учреждения либо иного органа самоуправления общеобразовательного учреждения.

4.10. Расчет окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, (учителей, преподавателей) рассчитывается по формуле:

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

O - оклад (оплата за фактическую учебную нагрузку) 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 данного 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));

ЕДКк – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических работников.

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

$O = \text{Стп} \times (Y_1 \times \text{Чаз}_1 \times K_1 \times A_1 + Y_2 \times \text{Чаз}_2 \times K_2 \times A_2 + \dots + Y_{11} \times \text{Чаз}_{11} \times K_{11} \times A_{11}) + \text{Днз} + \text{ЕДКк}$ . (в ред. Решения Городской Думы г.о. Кохма от 26.11.2013 №85)

4.11. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в т.ч. при выполнении работ, связанных с

образовательным процессом, но не входящих в круг основных обязанностей работников, а также на работах в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.12. Расчет оплаты труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала 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 квалификационным уровням ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ (согласно приложению 1 к настоящему Типовому положению);

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

- установления доплаты работнику до доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Заработная плата учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, определяется по следующей формуле:

$$Зп = О + Кв + Св + Д, \text{ где:}$$

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

Кв – выплаты компенсационного характера;

Св – выплаты стимулирующего характера;

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

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей рабочих на повышающий коэффициент:

$$О = М_о * К_д, \text{ где:}$$

О – должностной оклад работника;

М<sub>о</sub> – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (согласно приложению 1 к настоящему Типовому положению);



Кд – коэффициент по занимаемой должности (согласно приложению 1 к настоящему Типовому положению).

## **5. Расчет заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения**

5.1. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения городского округа Кохма устанавливается на основании трудового договора и состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера. Размер должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения городского округа Кохма определяется трудовым договором и устанавливается с учетом повышающего коэффициента, применяемого при установлении должностного оклада руководителя в зависимости от группы по оплате труда, установленного в соответствии пунктом 5.3 раздела 5 «Расчет заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров общеобразовательных учреждений» настоящего Типового положения.

Условия оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения городского округа Кохма устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа Кохма и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается локальным актом учредителя в пределах кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений городского округа Кохма и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера). 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.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по учредителем по результатам достижения показателей эффективности деятельности общеобразовательного учреждения и работы его руководителя.»

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

Для расчета повышающего коэффициента групп по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений городского округа Кохма управлением образования и молодежной политики администрации городского округа Кохма может вводиться система рейтинговых баллов.

В зависимости от установленной группы по оплате труда, определенной в соответствии с приложением 2 к настоящему Типовому положению, применяются следующие коэффициенты:

- 1 группа – коэффициент 1,8;
- 2 группа – коэффициент 1,65;
- 3 группа – коэффициент 1,5;
- 4 группа – коэффициент 1,3.

5.3. Из специальной части ФОТуп могут осуществляться доплаты руководителям за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. Рекомендуемая величина выплат (в том же объеме, что и педагогическому персоналу учреждения) рассчитывается управлением образования и молодежной политики администрации городского округа Кохма.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа Кохма устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

(в ред. Решения Городской Думы г.о. Кохма от 26.11.2013 №85, 26.12.2017 № 56)

## **6. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений**

6.1. Управление образования и молодежной политики администрации городского округа Кохма формирует централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений.

6.2. Централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений в составе фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения составляет 1% годового фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

(в ред. Решения Совета г.о. Кохма от 21.09.2011 №77)

6.3. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется в соответствии с Положением о распределении выплат стимулирующего характера руководителям общеобразовательных учреждений, утвержденным управлением образования и молодежной политики администрации городского округа Кохма. Выплаты стимулирующего характера руководителям общеобразовательных учреждений устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы руководителей. Порядок, условия и размер выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом управления образования и молодежной политики администрации городского округа Кохма.

(в ред. Решения Городской Думы г.о. Кохма от 26.11.2013 №85, 26.12.2017 № 56)

## **7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения**

7.1. Выплаты стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющим советом образовательного учреждения), обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (при его наличии), в соответствии с регламентом государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (примерный регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения – приложение 3 к настоящему Типовому положению).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в муниципальных учреждениях городского округа Кохма показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Оценка эффективности работы работников муниципальных учреждений городского округа Кохма для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера осуществляется соответствующей комиссией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа)

(в ред. Решения Городской Думы г.о. Кохма от 26.11.2013 №85, от 30.10.2019 №53)

7.2. Порядок рассмотрения управляющим советом общеобразовательного учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения и положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательных учреждений городского округа Кохма.

## **8. Гарантии по оплате труда**

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

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.

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

(в ред. Решения Городской Думы г.о. Кохма от 30.10.2019 №53)

**Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ** (в ред. Решений Совета г.о. Кохма от 16.11.2011 №101, Решения Городской Думы г.о. Кохма от 24.10. 2012 №70, Решения Городской Думы г.о. Кохма от 13.02.2013 № 8, Решения Городской Думы г.о. Кохма от 26.11.2013 №85, Решения Городской Думы г.о. Кохма от 26.12.2017 № 56, Решения Городской Думы г.о. Кохма от 30.10.2019 №53, Решения Городской Думы г.о. Кохма от 07.10.2021 № 59, Решений городской Думы городского округа Кохма шестого созыва от 26.10.2022 № 57 «О внесении изменения в Решений городской Думы городского округа Кохма шестого созыва от 13.11.2011 № 60 «Об утверждении типового положения о системе оплаты труда работников образовательных учреждений городского округа Кохма»)

**1. ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)**

Номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>				
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, дворник; уборщик служебных помещений; сторож (вахтер)	2514	1
		- 1 квалификационный разряд		1,03
		- 2 квалификационный разряд		1,06
		- 3 квалификационный разряд		

**2. ПКГ должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>ПКГ должностей педагогических работников</b>			
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	5658	1,146 - без категории 1,169 - вторая категория 1,203 - первая категория 1,261 - высшая категория
3 квалификационный уровень	Педагог -психолог	5993	1,146 - без категории 1,169 - вторая категория 1,203 - первая категория 1,261 - высшая категория
4 квалификационный уровень	Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования), учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	6031	1,146 - без категории 1,169 - вторая категория 1,203 - первая категория 1,261 - высшая категория

**3. ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Секретарь, делопроизводитель	3582	1
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>			

1 квалификационный уровень	Лаборант	4084	1
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4966	1
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Инженер -энергетик (энергетик)	5449	1

**4. ПКГ общепромышленных должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>			
3 квалификационный уровень	Библиотекарь	5649	1

**5. Размеры окладов не отнесенных к ПКГ**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
Специалист по охране труда	5450	1
Специалист по закупкам	5450	1
Контрактный управляющий *	5450	1,2
Специалист, ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения	5450	1
Ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	3524	1

\* Назначение на указанную должность осуществляется при наличии стажа работы в сфере закупок не менее одного года.

Приложение 2  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МБОУ СШ № 6 городского округа Кохма

**Группы по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения**

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям масштаба управления общеобразовательными учреждениями (баллов)			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

**Объемные показатели масштаба управления  
общеобразовательным учреждением**

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Превышение плановой или проектной наполняемости (по классам, группам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3	Количество работников в общеобразовательном учреждении	за каждого работника дополнительно: за каждого работника имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1  0,5  1
4	Наличие групп продленного дня	за наличие групп	до 20
5	Наличие при общеобразовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: - до 100 человек - от 100 до 200 человек - свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10



7	Наличие оборудованных и используемых в общеобразовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	за каждый вид	до 15
8	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
9	Наличие: автотранспортных средств; другой учебной техники	за каждую единицу за каждую единицу	до 3, но не более 20 до 20
10	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
11	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до 20
12	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
13	Наличие в общеобразовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных групп компенсирующего вида	за каждого обучающегося	1

к Положению о системе оплаты труда работников  
МБОУ СШ № 6 городского округа Кохма

Регламент государственно-общественного распределения  
стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного  
учреждения

1. Настоящий Примерный регламент является основой для разработки Регламента государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения - локальный нормативный акт общеобразовательного учреждения, устанавливающий порядок реализации принятого и действующего в общеобразовательном учреждении положения о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения.

2. Орган самоуправления общеобразовательного учреждения в соответствии с положением об органе самоуправления общеобразовательного учреждения и положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения принимает решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

3. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются органом самоуправления общеобразовательного учреждения (далее - орган самоуправления) дважды в течение текущего учебного года на заседаниях, проводимых соответственно в январе и в августе. Данные заседания проводятся в соответствии с положением об органе самоуправления.

На этих заседаниях орган самоуправления рассматривает и утверждает:

- основной расчетный показатель для определения размера выплат стимулирующего характера каждому работнику - денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника. Порядок расчета денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности работника установлен положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения;

- минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата стимулирующего характера;

- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения за истекший полугодовой период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику;

- рассчитанные на предстоящий период, исходя из утвержденного основного расчетного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размеры выплаты стимулирующего характера каждому работнику из утвержденного на предстоящее полугодие общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

Решения органа самоуправления об установлении основного расчетного показателя размера выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения -

денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности на предстоящий установленный период принимаются только квалифицированным большинством голосов согласно положению об органе самоуправления.

Решения об установлении минимального количества баллов, начиная с которого устанавливается выплата стимулирующего характера; об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности работников; об утверждении рассчитанного, исходя из утвержденного основного расчетного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размера выплаты стимулирующего характера принимаются органом самоуправления простым большинством голосов в соответствии с положением об органе самоуправления.

4. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется в системе государственно-общественного управления общеобразовательного учреждения в соответствии с положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения индивидуально для каждого работника. Государственно-общественный характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

Формы, критерии, показатели, порядок и процедуры мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения определяются положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения и регламентом мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения.

5. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения орган самоуправления создает специальную комиссию (комитет), в которую входят руководитель общеобразовательного учреждения, члены органа самоуправления, а также в обязательном порядке включаются представители методического (научно-методического) совета (иного аналогичного органа общеобразовательного учреждения), совета трудового коллектива (иного аналогичного органа общеобразовательного учреждения) и (или) профсоюзной организации (при ее наличии).

В специальную комиссию (комитет) из числа членов органа самоуправления обязательно включаются представители педагогических и других работников общеобразовательного учреждения, представители родителей (законных представителей) обучающихся, представитель (представители) обучающихся. Минимальное количество членов специальной комиссии (комитета) – 5 человек.

Специальная комиссия (комитет) формируется и осуществляет свою деятельность в соответствии с решением органа самоуправления в порядке, предусмотренном положением об органе самоуправления. Орган самоуправления определяет название специальной комиссии (комитета) - комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников или иное наименование, указывающее на характер деятельности специальной комиссии (комитета).

6. В системе мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения учитываются следующие результаты:

- результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые руководителем общеобразовательного учреждения, методическим советом;

- результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые органами самоуправления (родительский комитет, ученический комитет и т.д.) в форме, определенной регламентом государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений;

- результаты мониторинга профессиональной деятельности работника, полученные в рамках экспертной оценки.

Соотношение весовых коэффициентов показателей внутришкольного контроля, показателей общественной оценки и экспертной оценки определяется положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения и регламентом государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

7. В случае если положением общеобразовательного учреждения о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения предусмотрены экспертные оценки по отдельным показателям мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников и создание в этих целях экспертной комиссии общеобразовательного учреждения, орган самоуправления создает своим решением, принимаемым в соответствии с положением об органе самоуправления, экспертную комиссию (комитет), действующую в соответствии с положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения, положением об органе самоуправления, решением органа самоуправления о ее создании и другими его решениями.

Экспертная комиссия (комитет) формируется путем персональных назначений в ее состав экспертов, не членов органа самоуправления - представителей следующих категорий участников образовательного процесса, при получении их согласия: педагогических работников других учебных заведений, родителей (законных представителей) обучающихся, а также непедагогических работников общеобразовательного учреждения. Председателя экспертной комиссии выбирают члены экспертной комиссии (комитета). В экспертную комиссию (комитет) могут быть также приглашены и назначены с их согласия научные работники, деятели культуры, руководители и преподаватели системы профессионального образования, представители профессионально-педагогических общественных объединений и т.п.

8. Материалы мониторинга профессиональной деятельности, подлежащие экспертной оценке, специальная комиссия (комитет) органа самоуправления по вопросам распределения стимулирующей части фонда оплаты труда передает в экспертную комиссию (комитет) и определяет сроки и порядок проведения комиссионной экспертной оценки.

В регламенте государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет, как подаются материалы мониторинга для экспертной оценки профессиональной деятельности педагогических работников: либо в персонифицированном виде, либо в обезличенном, лишенном персональных данных оцениваемых работников виде.

Экспертная комиссия (комитет) проводит на основе представленных материалов мониторинга экспертную оценку профессиональной деятельности на основаниях и в порядке, установленном регламентом государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

9. Специальная комиссия (комитет) по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляет процедуру обезличивания (деперсонификации,

исключения персональных данных оцениваемых) исходных для экспертного оценивания материалов мониторинга следующим образом.

Из числа членов специальной комиссии (комитета) назначается оператор, который под наблюдением членов специальной комиссии (комитета), назначенных наблюдателями, осуществляет процедуру обезличивания материалов мониторинга: в предназначенном для передачи в экспертную комиссию (комитет) тексте оператор заменяет персональные данные оцениваемых (ФИО, должность и т.п.) на условные номера. Таблица соответствия персональных данных и условных номеров сохраняется в электронном виде и распечатывается. Один экземпляр подписывается всеми наблюдателями и передается на хранение секретарю органа самоуправления.

Исходный персонифицированный материал результатов мониторинга сохраняется в электронном виде в двух экземплярах только на двух отдельных (съемных) носителях (диск, иное), которые передаются на хранение руководителю общеобразовательного учреждения и председателю органа самоуправления. Все иные копии персонифицированных материалов, направляемых далее на экспертизу, в печатном виде уничтожаются, в электронном - стираются под контролем наблюдателей.

Руководитель общеобразовательного учреждения и председатель органа самоуправления обеспечивают недоступность хранимых копий, обеспечивая обезличенный характер проведения экспертной оценки до ее окончания и передачи результатов работы экспертной комиссии (комитета) в специальную комиссию (комитет) по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

10. Материалы экспертной комиссии (комитета) по окончании процедуры экспертной оценки передаются в специальную комиссию (комитет) органа самоуправления по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников. При этом в обезличенных материалах восстанавливаются персональные данные оцениваемых работников.

11. Специальная комиссия (комитет) осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных положением о выплатах стимулирующего характера и регламентом мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения критериев, показателей, формы, порядка и процедур мониторинга, и оценки профессиональной деятельности. В случае установления специальной комиссией (комитетом) существенных нарушений критериев, показателей, формы, порядка и процедур мониторинга, и оценки профессиональной деятельности представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты (руководитель образовательного учреждения, орган самоуправления, экспертная комиссия (комитет)), для исправления и доработки.

Принятые специальной комиссией (комитетом) результаты мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников используются далее в системе мониторинга и оценки.

12. Специальная комиссия (комитет) по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга, включая материалы экспертной оценки, составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки, утверждает его на своем заседании и знакомит с ним всех работников общеобразовательного учреждения.

13. С момента ознакомления в течение 10 дней работники вправе подать, а специальная комиссия (комитет) обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Специальная комиссия (комитет) обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, специальная комиссия (комитет) принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней решение специальной комиссии (комитета) об утверждении оценочного листа вступает в силу.

14. Итоговые полугодовые (в июне и в январе) оценочные листы рассматриваются на заседании органа самоуправления по вопросу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников, и на основании этих листов орган самоуправления своим решением, принимаемым в соответствии с положением об органе самоуправления, устанавливает персональные размеры выплат стимулирующего характера работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера, на предстоящие полгода (июль - декабрь и январь - июнь соответственно) в соответствии с п. 2 настоящего Примерного регламента.