

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 49»

«Согласовано»  
Председатель Совета учреждения  
\_\_\_\_\_ Симакина Т.Ю.  
протокол № 1 от 30.08.2022

«Утверждаю»  
Директор МБОУ «Средняя  
общеобразовательная школа № 49»  
\_\_\_\_\_ И. Ю. Шаломенцева  
приказ № 500 от 01.09.2022

**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 49»**

«Согласовано»  
Председатель ПК МБОУ «Средняя  
общеобразовательная школа № 49»  
\_\_\_\_\_ Н.И. Морозкина

«Рассмотрено»  
на общем собрании трудового коллектива  
протокол №1 от 30.08.2022

## **Раздел 1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 49» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями администрации города Кемерово: от 14.02.2011 № 26 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кемерово»; от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово»; постановлением Администрации города Кемерово от 30.06.2022 № 1847 «О внесении изменений в постановление администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово», постановлением Администрации города Кемерово от 31.08.2020 № 3583 «О внесении изменений в постановление администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово», Постановлением администрации г. Кемерово от 18.09.2020 № 2596 «О порядке использования межбюджетного трансферта на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя».

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 49», подведомственного управлению образования (далее - Учреждение).

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый в бюджете города Кемерово на финансовый год, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждению муниципальных услуг (работ).

1.4. Условия оплаты труда работников Учреждения (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда Учреждения.

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

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

1.7. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителя, специалистов и профессии рабочих Учреждения.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

1.8. Учреждение принимает Положение об оплате труда работников Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения и советом Учреждения.

1.9. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- порядка исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- порядка и условий почасовой оплаты труда;
- продолжительности рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема учебной нагрузки;
- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка и условий оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений;
- порядка исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения;
- порядка и условий установления компенсационных выплат;
- порядка и условий установления стимулирующих выплат;
- порядка определения расходов на оплату труда работников Учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда Учреждения.

## **Раздел 2. Порядок определения расходов на оплату труда работников Учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда.**

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения или объема бюджетных ассигнований на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения включает базовую, стимулирующую части фонда оплаты труда работников Учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю Учреждению.

2.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам Учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг основных должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов, компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных

и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам Учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются настоящим Положением.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в разделе 10 настоящего Положения.

2.2.2. Руководитель Учреждения в соответствии с пунктом 4 статьи 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» при формировании и утверждении штатного расписания Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$ , где

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТ б пед – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ б пр – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников Учреждения, выплату премий, материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников Учреждения или Положения о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления Учреждением.

2.2.4. Размер базовой части фонда оплаты труда

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда

2.2.5. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$ , где

ФОТ ц – централизованный фонд;

ФОТ оу – фонд оплаты труда Учреждения; ц – централизуемая доля ФОТ, %

Конкретный размер централизованного фонда Учреждения определяется управлением образования администрации города Кемерово (далее – управление образования).

Средства централизованного фонда Учреждения направляются на стимулирование труда руководителя Учреждения.

2.2.6. Неиспользованные средства централизованного фонда Учреждения (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда Учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном Учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

**Раздел 3. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

3.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- оклад, ставку заработной платы по профессионально-квалификационной группе (далее – ПКГ);
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);
- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

3.1.1. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (K2 + K3)) + ((Ор) \times (K4)) + KB + CB, \text{ где}$$

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

ЗП - заработная плата работника;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанный по формуле:

$$Ор = (О \times K1)$$

где:

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

K1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

K2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику Учреждения;

K3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

K4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

KB - компенсационные выплаты работнику, руб.;

CB - стимулирующие выплаты работнику, руб.

3.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (K1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями №№ 1-4 настоящего Положения.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам образовательного Учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня

подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования ([приложение № 1](#) к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования ([приложение № 2](#) к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования ([приложение № 3](#) к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования ([приложение № 4](#) к настоящему Положению).

3.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент (К2) за специфику работы.

Повышающие [коэффициенты](#) за специфику работы Учреждения ([приложение N 5](#) к настоящему положению) применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих профессионально - квалификационных групп:

- должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;
- учителя, реализующие индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (дети, перенесшие полиомиелит, церебральный паралич, болезнь Литтля, психопаты, эпилептики и др.), детей, имеющих ограниченные возможности здоровья – при наличии соответствующего медицинского заключения;
- учителя, реализующие индивидуальное обучение и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению за специфику работы образовательного Учреждения по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы образовательного Учреждения. Затем оклад (ставка заработной платы) суммируется с каждым увеличением, образуя, тем самым, повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

В случае если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

3.1.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в [приложении № 6](#) к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп должностей:

- руководителей, специалистов и служащих сферы образования;
- руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющих ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю

образовательного Учреждения, а педагогическим работникам образовательного Учреждения – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности Учреждения или преподаваемых дисциплин, производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например, «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается путем суммирования повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 6 к Положению, - со дня присвоения, награждения.

3.1.5. В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по двум повышающим коэффициентам: за специфику работы Учреждения и за наличие у работника ученой степени или почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного Учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы образовательного Учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.6. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

#### **Раздел 4. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников образовательного Учреждения**

4.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада (ставки) заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К2}) + \text{К3}) \times \text{Нагр. факт.} / \text{Н час.} + ((\text{Ор}) \times (\text{К4}))$$

где:

ФОТ тп – размер тарифной части заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику Учреждения;

К3 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр. факт. – установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, час.;

Н час. – установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, час.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, её размер корректируется на повышающий коэффициент.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

а) за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

б) при возложении на учителей, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

4.1.1. Установленная при распределении учебной нагрузки заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.1.2. Распределение учебной нагрузки учителей производится один раз в год.

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

Распределение учебной нагрузки учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100% часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80% от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80% от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при распределении учебной нагрузки, уменьшение заработной платы не производится.

4.1.3. В учебную нагрузку учителей за работу в заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70% от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

4.1.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при распределении



учебной нагрузки, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4.2. Оплата труда педагогических работников Учреждения, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее – педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение № 1 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

4.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ, в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

4.4. Тарифной частью заработной платы работников Учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им с учетом выполняемого объема работ оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение № 1 к настоящему положению) с учетом повышающих коэффициентов.

4.5. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- получения образования или восстановления документов об образовании
- со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- изменении группы учреждения по оплате труда – для руководителя.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы исходя из нового размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с момента наступления этого права.

3.6. Руководитель образовательного Учреждения:

- а) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников;
- б) ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо основной работы, списки по распределению учебной нагрузки.

### **Раздел 5. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

5.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательного Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшиеся не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе в заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при распределении учебной нагрузки;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное Учреждение;

— при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в общеобразовательном Учреждении определяется путем деления ставки заработной платы, должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$$\text{ФОТ почас.} = \text{ДО/Н час.мес.} \times \text{Нфакт. мес. } i,$$

где:

ФОТ почас – размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ педагогических работников (приложение № 1 к настоящему Положению), с учетом повышающих коэффициентов;

Нчас.мес. – среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности, час;

Нфакт. мес. *i* – фактическое количество отработанных часов в месяц, час.

Среднемесячное количество рабочих часов (Нчас.мес.) определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в распределение учебной нагрузки.

5.4. В Учреждении введен суммированный учет рабочего времени в отношении работников, выполняющих обязанности по должности сторож. Для каждого работника по этой должности составлен график работы на учетный период, учетным периодом установлен год. График работы утверждается директором.

Для работников установлен должностной оклад за отработанную норму часов (40-часовая рабочая неделя). В таблице учета рабочего времени сторожей отражается фактически отработанное время по каждому месяцу учетного периода. Оплата труда сторожей осуществляется за фактически отработанные часы согласно графику.

## **Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки**

6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения регламентируется ст. 333 Трудового кодекса РФ, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего

времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного Учреждения, утвержденными в установленном порядке.

6.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается – педагогу психологу, социальному педагогу.

6.3.2. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: воспитателям Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня.

6.3.4. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпункте 6.3.4.1 настоящего пункта, применяется норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормированной частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

5.3.4.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным).

Примечание:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктом 6.3.2 настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 6.3.4 настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамические паузы.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктом 6.3.2, настоящего раздела, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 6.3.4, настоящего раздела, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (год).

4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно абзацу 2 пункта 5.6. учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

5. Выполнение педагогической работы учителями (далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Другая часть педагогической работы педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которой не конкретизировано по количеству часов.

Выполнение другой части педагогической работы указанных работников вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, и может быть связана с:

- а) выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- б) организацией и проведением методической, диагностической, консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- в) временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- г) дежурствами в Учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня учащимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха учащихся, различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 мин. до начала учебных занятий и не позднее 20 мин. после окончания их последнего учебного занятия;

д) выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, с соответствующей дополнительной оплатой труда в форме компенсационных выплат (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками другими, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы).

6.4. Должностные оклады других работников, не предусмотренных в подпунктах 6.2 и 6.3 в том числе руководителей образовательных Учреждений, их заместителей, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

6.5. Учебная нагрузка педагогических работников оговаривается в трудовом договоре.

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с учащимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации учащихся.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Учреждением, осуществляющим образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 6.3.4.1, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графиком, сокращением количества учащихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 6.3.4 в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества учащихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6.6. Учебная нагрузка учителей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работы гарантируется учителям 1 – 4 классов (при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам), которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых Учреждение, осуществляющее образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах – комплектах, группах, за исключением случаев, абзацем 7 пункта 6.5.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей выпускных классов обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

При возложении на учителей Учреждения, реализующие основные общеобразовательные программы, для которых указанное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такое учреждение, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

Наступление каникул для учащихся, в том числе учащихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, оплачивается дополнительно.

6.7. Определение учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с пунктами 6.5. и 6.6. соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителем Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность, его заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с пунктами 6.5. и 6.6.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

6.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном Учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования администрации города, а другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – самим Учреждением. Преподавательская работа в том же Учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Должностные обязанности руководителя муниципального образовательного Учреждения не могут исполняться по совместительству.

Руководитель муниципального образовательного Учреждения может работать у другого работодателя только с разрешения управления образования администрации города.

6.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном Учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей общеобразовательных Учреждений, для которых данное образовательное Учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

## **Раздел 7. Порядок определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов**

7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили.

7.2. Требования к уровню образования при установлении ставок заработной платы, должностных окладов, определенные профессиональными квалификационными группами по должностям работников учреждений образования, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию, за исключением требований к профилю полученной специальности по образованию, предъявляемых по должности педагога-психолога (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

7.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

7.4. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы, институтов культуры, пединститутов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7.5. Педагогам-психологам должностные оклады устанавливаются при наличии среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью «Психология».

7.6. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Порядка, определяется в соответствии с инструкциями.

7.7. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности, так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренные в зависимости от стажа работы и образования.

## **Раздел 8. Порядок и условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений, их заместителей**

8.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается начальником управления образования.

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) устанавливается в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению. Группа по оплате труда руководителя определяется в соответствии с объемными показателями.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

- 1-я группа – 1,8;
- 2-я группа – 1,7;
- 3-я группа – 1,6;
- 4-я группа – 1,5.

Объемные показатели деятельности образовательного учреждения и порядок отнесения его к группе по оплате труда руководителя определяются на основании приложения № 9 к настоящему Положению.

8.3. К должностному окладу руководителя образовательного Учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент (Кпер), который будет учитывать уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада руководителя Учреждения на данный коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении руководителю Учреждения персонального повышающего коэффициента и его размер принимается органом управления образования, по согласованию с Кемеровской организацией профсоюза работников образования и науки.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размер заместителям руководителя Учреждения принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения.

При наличии ученой степени, почетного звания к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя образовательного учреждения устанавливается повышающий коэффициент (приложение № 6 к Положению).

Руководителям, заместителям руководителя, имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, производится увеличение размера оклада руководителя на коэффициент за наличие у руководителя ученой степени или почетного звания.

В случае если руководитель, заместитель руководителя имеет два и более почетных звания увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие у руководителя, заместителя руководителя ученой степени или звания образуется новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у руководителя имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), то оклад увеличивается путем суммирования повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада руководителя производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 6 к Положению, - со дня присвоения, награждения.

8.4. Руководителю образовательного Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

На выплаты стимулирующего характера направляется не более 3 % фонда оплаты труда Учреждения.



8.5. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения без учета персонального повышающего коэффициента.

8.6. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя предусматриваются данным положением об оплате труда Учреждения и устанавливаются в абсолютных размерах.

8.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя предусматриваются положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности Учреждения в абсолютных размерах.

8.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей и среднемесячной заработной платы работников устанавливается в кратности до 4, при условии выполнения руководителем учреждения показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных муниципальным заданием.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней платы утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

## **Раздел 9. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения**

9.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

При расчете должностного оклада руководителя Учреждения на очередной календарный год берутся данные о средней заработной плате работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера, иные поощрительные и разовые выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг (работ).

9.2. Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) определяется путем деления суммы начисленных фондов заработной платы за отработанное время за счет всех источников финансирования (за исключением компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 сентября по 31 августа отчетного года на среднюю списочную численность работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) за аналогичный период.

9.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения,

работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями.

9.4. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

9.5. Работники основного персонала Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например: 40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе).

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость, путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9.6. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 9.5 настоящего Положения.

## **Раздел 10. Порядок и условия установления компенсационных выплат**

10.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением: классное руководство (выплата за выполнение функций классного руководителя в классе, имеющем наполняемость в пределах нормативного значения устанавливается в размере 3 000 рублей, в классах с меньшей наполняемостью размер выплаты классным руководителям уменьшается пропорционально численности обучающихся), проверка письменных работ, заведование

учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другими, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы.

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

10.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

Работникам, чья заработная плата ниже минимального размера оплаты труда устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда.

10.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.4. Оплата труда работников Учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Конкретные размеры повышения заработной платы работникам Учреждений устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

10.5. Согласно Постановлению Совета Министров СССР, Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех видов выплат, производимых работнику.

10.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ, и отраслевым действующим Соглашением между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организации Профсоюза работников образования и науки, производятся в следующих размерах:

10.6.1. Работнику, (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), производится доплата за совмещение профессий (должностей).

В случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах фонда оплаты труда учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по совмещаемой должности.

10.6.2. Оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие

часы – в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Режим работы педагогических работников образовательных учреждений регламентируется приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

10.6.3. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время в повышенном размере – 40% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Расчет оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

10.6.4. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

10.6.5. Работникам образовательного Учреждения, выполняющим дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательным процессом: классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другими, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы, устанавливается компенсационная доплата. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств фонда, направленных на оплату труда и закрепляются настоящим положением учреждения, трудовом договоре с работником.

10.6.6. Перечень дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников:

- За проверку письменных работ:
  - в 1-4 классах – 10% от ставки;
  - в 5-11 классах – с учетом пед. нагрузки:
  - по русскому языку, литературе – 10%;
  - по математике, иностранному языку – 10%;
  - по химии, физике, биологии, информатике, обществознанию – 7%;
  - по истории, географии – 4%;
- за заведование учебным кабинетом, спортивным залом, мастерскими – 500 рублей;
- за заведование библиотекой – 1178 рублей;
- за ведение внеклассной работы с детьми:
  - работа по физическому воспитанию – 1 000 рублей;
  - организация общественно-полезного труда – 1 000 рублей;
- организация профориентационной работы в ОУ – 1 000 рублей;

- руководство экологическим музеем и организация на пришкольном учебно-опытном участке – 2 000 рублей;
- организация работы по подготовке и предоставлению персонализированных данных, работа с Пенсионным фондом – 1 000 рублей;
- оформление больничных листов – 500 рублей;
- организация и контроль за питанием учащихся и ведение табеля учета посещаемости учащимися образовательного учреждения – 2 000 рублей;
- за поддержание в рабочем состоянии видеоаппаратуры видеонаблюдения в учреждении в ночное время суток – 3 000 рублей.

За руководство школьными методическими объединениями – 1 000 рублей.

За работу классного руководителя (выплата устанавливается в начале учебного года, выплачивается ежемесячно, в том числе и в каникулярное время) 120 руб. за 1 учащегося при комплектовании на начало учебного года.

Выплата денежного вознаграждения в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31.08.2022 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

Размер денежного вознаграждения устанавливается в сумме 5 000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работником общеобразовательного учреждения, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее-класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.

Расходы по выплате денежного вознаграждения, а также доля отпускных, приходящаяся в среднем заработке на выплату указанного вознаграждения производятся за счет средств межбюджетного трансферта, получаемого из федерального бюджета. По данным средствам в образовательном учреждении ведется отдельный бухгалтерский учет.

Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и

ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

Введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается, в том числе по причине:

- отсутствия такого наименования должности педагогического работника в [номенклатуре](#) должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- отсутствия регулирования трудовых прав работника по такой должности. Следует также отметить, что согласно квалификационным характеристикам, утвержденным в установленном порядке, классное руководство в должностные обязанности педагогических работников, включая учителей, не входит, в связи с чем осуществление классного руководства обеспечивается путем установления педагогическим работникам соответствующих выплат, в том числе в виде денежного вознаграждения в размере 5000 рублей из федерального бюджета.

## **Раздел 11. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

11.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

11.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

11.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

11.4. Выплаты стимулирующего характера специалистам, служащим, рабочим, работающим в Учреждении, устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников, согласованном с выборным профсоюзным органом и советом Учреждения

11.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается Положением «О распределении централизованного фонда муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 49»

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей руководителей, специалистов и служащих в образовании**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
	2 квалификационный уровень	5158		
	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения, или среднее профессиональное образование в области, соответствующей реализуемым дополнительным профессиональным программам повышения квалификации (или переподготовки), или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика»)		1,7158	8850
	Педагог дополнительного образования, социальный педагог (Высшее профессиональное образование)		1,8880	9738
	Педагог дополнительного образования, социальный педагог (1 квалификационная категория)		2,1878	11285
	Педагог дополнительного образования, социальный педагог (высшая квалификационная категория)		2,3600	12173
	3 квалификационный уровень	5158		
1.	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительная подготовка «Образование и педагогика»); педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо		1,7158	8850

	среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка «Педагогика и психология»)			
2.	Воспитатель (высшее профессиональное образование), педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная подготовка «Педагогика и психология»);		1,8880	9738
3.	Воспитатель, педагог-психолог (1 квалификационная категория)		2,1878	11285
4.	Воспитатель, педагог-психолог (высшая квалификационная категория)		2,3600	12173
	4 квалификационный уровень	5158		
1.	учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении)		1,7158	8850
2.	учитель (высшее профессиональное образование);		1,8880	9738
3.	учитель (1 квалификационная категория);		2,1878	11285
5.	учитель (высшая квалификационная категория).		2,3600	12173



ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 49»

**Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих  
в сфере образования**

N п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиона льно- квалификац ионной группе, руб.	Повышаю щий коэффици ент	Оклад, должностн ой оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"				
1 квалификационный уровень		3746		
2	секретарь-машинистка		1,4081	5275
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"				
1 квалификационный уровень		3868		
1.	Инспектор по кадрам		1,3638	5275

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 49»

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей руководителей, специалистов и служащих культуры  
в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
	2 квалификационный уровень	3868		
1.	Библиотекарь, (среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы или общее среднее образование и курсовая подготовка);		1,4728	5697
2.	Библиотекарь (II категории) (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) до 3 лет);		1,6362	6329
3.	Библиотекарь (II категории) (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет);		1,8000	6962
4.	Библиотекарь (I категории) (высшее образование и стаж работы в должности библиотекаря II категории до 3 лет);		1,9638	7596
5.	Библиотекарь I категории (высшее образование и стаж работы в должности библиотекаря II категории не менее 3 лет).		2,1276	8230

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 49»

**Профессиональные квалификационные группы  
профессий рабочих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессион ально- квалификац ионной группе, руб.	Повышающ ий коэффицие нт	Оклад, должност ной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
	1 квалификационный уровень	3517		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.		1,1998	4220
3.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		1,3196	4641

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 49»

Повышающие коэффициенты  
к окладу (должностному окладу) к ставке заработной платы  
за специфику работы

Наименование учреждений	Наименование должностей
1	2
1. Учреждения и должности, работа в которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов на коэффициент 0,2	
1. Индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (дети, перенесшие полиомиелит, церебральный паралич, болезнь Литтля, психопаты, эпилептики, др.) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья – при наличии соответствующего медицинского заключения.	Учителя

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 49»

Размер  
повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу (ставке)  
за наличие ученой степени или почетного звания

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
Руководящим работникам образовательных учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Почетный работник народного образования (просвещения)", «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования», "Народный учитель", "Заслуженный учитель", «Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования», а также имеющие нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»"	0,1
Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник», «Заслуженный мастер профобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, а	

также имеющие нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»	
--	--

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 49»

Перечень  
должностей работников образования, должностные обязанности  
и профили работ, которых совпадают

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, наименования лекций (занятий) по повышению квалификации (переподготовке) профилю работы по основной должности, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности и жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности и жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися допризывной подготовки по курсу "Основы безопасности и жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя- организатора основ безопасности и жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности и жизнедеятельности" (ОБЖ)

<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>	<p>воспитатель; педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель физкультуры</p>



ПРИЛОЖЕНИЕ № 9  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 49»

Объемные показатели деятельности образовательного учреждения и порядок  
отнесения его к группам по оплате труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности образовательного  
учреждения

1.1 К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно усложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого образовательного Учреждения и учреждения, осуществляющего обучения, при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся в общеобразовательном учреждении	из расчета на каждого обучающегося	0,4, но не более 300
2. Количество обучающихся с ОВЗ в общеобразовательных учреждениях	Из расчета на каждого обучающегося	0,4, но не более 50
2. Количество дошкольных групп в образовательном учреждении	Из расчета за группу	10
3. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: -1 квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию.	1  0,5  1
5. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении	За каждую группу с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников)	3, на не более 30
6. Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в общеобразовательном учреждении	Из расчета за каждого дополнительно	0,5

7. Наличие в образовательном учреждении муниципальных учреждений дополнительного образования детей (музыкальная, художественная, спортивная школа, центры детского творчества, в том числе в рамках сетевого взаимодействия, кроме сдачи помещений в аренду коммерческим организациям)	За каждое УДО	15
8. Наличие оборудованного: стоматологического кабинета, кабинета учителя-логопеда, учителя – дефектолога, сауны, кабинета ЛФК, кабинета психолога, сенсорная комната, соляной шахты, физиокабинета, прачечной, паспортизированного музея, лицензированного медицинского кабинета, кабинета массажа, гаража, пищеблока, ресурсного класса, тренировочной квартиры	за каждую единицу	15
-выгребных ям		20
9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: стадионов, спортивной площадки, игровых полей, теннисного корта, хоккейной коробки, игровых участков, бассейна, тренажерного зала, хореографического зала, кабинета или площадки по ПДД, кабинета дополнительного образования, мастерских	за каждую единицу	15
10. Наличие автотранспортных средств, находящихся на балансе учреждения	За каждую единицу	10
11. наличие: учебно-опытных участков, действующих теплиц, собственных овощехранилищ	За каждую единицу	50
-огородов	За каждую единицу	20
12. Наличие оборудованных и используемых в образовательном учреждении помещений для разных видов деятельности: изостудия, театральная студия, зимний сад, «живой уголок», музыкальный зал, спортивный зал и др.	За каждую единицу	15

2. Порядок отнесения учреждения образования к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей утверждается приказом начальника управления образования администрации города Кемерово на неопределенный срок на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения. Основанием для изменения группы по оплате труда руководителя является ходатайство от заведующих территориальными отделами управления образования, заведующих отделами общего и дополнительного образования, дошкольного образования, охраны прав детства управления образования, с предоставлением подтверждающих документов.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования администрации города за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

а) по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

Участники экскурсионно-туристических мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий, включая организацию летних оздоровительных лагерей на базе учреждения, учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристических мероприятий: 5 однодневных по 200 человек, 10 двухдневных по 50 человек, 2 трехдневных по 100 человек и 2 четырехдневных по 150 человек; организован на базе учреждения летний оздоровительный лагерь с дневным пребыванием детей в две смены по 65 чел.. Среднегодовое количество участников составит:  $[(5 \times 200) + (10 \times 2 \times 50) + (2 \times 3 \times 100) + (2 \times 4 \times 150) + (2 \times 65)] : 365 = 11$  человек.

2.4. При определении количества баллов за каждого обучающегося (воспитанника), охваченного кружковой деятельностью, занимающиеся в нескольких кружках учитываются один раз.

2.5. За руководителем образовательного учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.6. Управление образования:

- Может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, могут быть отнесены на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.
- Может относить, в порядке исключения, руководителей учреждения образования, имеющих особые заслуги в области образования, к следующей группе по оплате труда (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей)

### 3. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

3.1. Образовательные учреждения и учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющие обучение, относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе выше приведенных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей.

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1. Общеобразовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

к Положению об оплате труда

работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 49»Оклады руководителей учреждений, подведомственных управлению образования  
администрации города Кемерово

Наименование должности руководителя	Размер базового оклада, рублей	Оклад с учетом коэффициента по группе оплаты труда, рублей			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
Руководители общеобразовательных учреждений, за исключением школ психолого- педагогической помощи и школ- интернатов					
501-1000 обучающихся	23 229,00	41 812,00	39 490,00	37 167,00	34 844,00