



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ  
БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1**

238340, Калининградская обл., г. Светлый, ул. Молодежная, д. 6; ОКПО 57190972, ОГРН 1033910500579, ИНН/КПП 3913005861/391301001, e-mail: [tatjanader@mail.ru](mailto:tatjanader@mail.ru); сайт: <http://svetlyschool1.ru/>

**Рассмотрено**

на собрании трудового коллектива МБОУ СОШ №1, протокол № 02 от 09.08.2021 г.

Согласовано  
Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ СОШ №1  
г. Светлый  
Т.В. Вильде



**Утверждено**

приказом директора МБОУ СОШ №1 от 09.08.2021 г. № 377

В. Дерганова



**ПОЛОЖЕНИЕ  
о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №1**

Документ подписан электронной подписью  
Владелец: Дерганова Татьяна Васильевна  
Директор  
Сертификат:  
359EC98228658F00E6A44ED919FECA25  
Срок действия с 05.04.2022 до 29.06.2023  
Подписано: 24.10.2022 14:28 (UTC)

Правовым основанием введения данной системы оплаты и стимулирования труда работников МБОУ СОШ № 1 г. Светлого являются:

- статья 29, п. п. 1-3 статьи 99 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- часть 2 статьи 26.14. Федерального Закона от 06.10.1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»,
- Указ Президента Российской Федерации № 597 от 07.05.2012 года «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»
- Приказ Министерства образования Правительства Калининградской области от 27.07.2007 г. № 1037/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений»,
- статья 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации,
- Положение о системе оплаты и стимулирования труда работников общеобразовательных учреждений МО «Светловский городской округ», утвержденное решением окружного Совета депутатов МО «Светловский городской округ» от 11.10.2007 г. № 241,
- Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников от 18.06.2013 г.,
- Распоряжение администрации МО «Светловский городской округ» от 09.10.2020 г. № 182-р-н «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений социальной сферы»,
- Постановление администрации МО «Светловский городской округ» от 01.07.2016 г. № 608 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей учреждений социальной сферы МО «Светловский городской округ»,



- Постановление администрации МО «Светловский городской округ» от 26.03.2020 г. № 305 «О внесении изменений и дополнений в постановление от 01.07.2016 г. № 608 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей учреждений социальной сферы МО «Светловский городской округ»
- Распоряжение администрации МО «Светловский городской округ» от 12.08.2021г. №147-р-н «О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений социальной сферы, утвержденное распоряжением администрации МО «Светловский городской округ» №182-р-н от 09.10.2020 года (в редакции распоряжения от 25.01.2021г. №16-р-н)»

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты и стимулирования труда работников МБОУ СОШ № 1 г. Светлого определяют требования к системе оплаты и стимулирования труда работников МБОУ СОШ № 1 г. Светлого, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников МБОУ СОШ № 1 г. Светлого устанавливается:

- коллективным договором в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,
- законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области
- в соответствии с иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления
- Положением о системе оплаты и стимулирования труда работников общеобразовательных учреждений МО «Светловский городской округ».

1.3. Локальные акты вступают в силу с момента утверждения приказом директора школы.

1.4. Денежные выплаты, в том числе единовременные, по решению Правительства Калининградской области выплачиваются за счет средств иных межбюджетных трансфертов, органов местного самоуправления - за счет средств местного бюджета, выделенных по решению учредителя.»

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

2.1. Формирование фонда оплаты труда МБОУ СОШ №1 осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до школы учредителем в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в школе.

Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности школы.

2.2. Фонд оплаты труда школы рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times K \times Д \times Н,$$

где

- ФОТ - фонд оплаты труда школы;
- N - региональный расчетный подушевой норматив;
- K - поправочный коэффициент для школы;
- Д - доля фонда оплаты труда в общем объеме доведенных школе расходов на государственный стандарт общего образования, определяемая школой самостоятельно в пределах коэффициентов, установленных Правительством Калининградской области;
- Н - количество учащихся в школе

## **3. Распределение фонда оплаты труда школы**

3.1. Фонд оплаты труда школы состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей



части (ФОТст).

3.2. Доля базовой части (ФОТб) составляет не менее 70 % и стимулирующей части (ФОТст) - не более 30% фонда оплаты труда работников школы.

3.3. Базовая часть ФОТб обеспечивает гарантированную заработную плату работников школы (за исключением стимулирующих выплат), включая:

- Педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя);
- Иные категории педагогических работников (педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-воспитатель, педагог-организатор, учитель-логопед и др.);
- Административно-управленческий персонал (директор школы, его заместители, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера и др.);
- Учебно-вспомогательный персонал школы (бухгалтер, библиотекарь, заведующая канцелярией, заведующий библиотекой, психолог, вожатый, секретарь руководителя, заведующая хозяйственной частью и др.);
- Младший обслуживающий персонал (уборщик служебного помещения, гардеробщик, сторож, рабочие по комплексному ремонту и обслуживанию здания, дворник и др.)

3.4. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

- Доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;
- Доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Размеры должностных окладов работников школы, а также выплат компенсационного характера (в рублях или процентном соотношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами школы в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором школы.

В случае изменения фонда оплаты труда школы и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников школы в соответствии с настоящим Положением с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3.5. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала, работников бухгалтерии, библиотеки в школе с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий, может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых школой с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности школы.

#### **4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в школе и повышающих коэффициентов**

4.1. Доля базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТст).

Объем общей части (ФОТо) устанавливается школой самостоятельно (не менее 70% от базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп)).

4.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо),



распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога и численности учащихся в классах.

4.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги применяется условная единица «стоимость 1 ученика-часа», которая показывает стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученика-часа рассчитывается школой самостоятельно в пределах общей доли базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

4.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в школе (руб./ученика-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a11 \times v11) \times 52}$$

где

- Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;
- ФОТо - общая часть базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- 52 - количество недель в году;
- 34 - количество учебных недель в учебном году;
- а 1 - количество учащихся в 1-х классах;
- а 2 - количество учащихся во 2-х классах;
- .....
- а 11 - количество учащихся в 11-х классах;
- в 1 - годовое количество часов по учебному плану в 1 классе;
- в 2 - годовое количество часов по учебному плану во 2 классе;
- .....
- v11 - годовое количество часов по учебному плану в 11 классе

4.5. Учебный план разрабатывается школой самостоятельно и должен обеспечивать

реализацию в полном объеме федерального компонента государственного образовательного стандарта образования. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

4.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда школы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

- осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ;
- осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных коллективным договором, локальными правовыми актами школы;
- установление повышающих коэффициентов и выравнивающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

4.7. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются:

- за сложность и(или) приоритетность предмета (К);
- за квалификационную категорию педагога (А);
- за деление класса на группы по информатике, иностранному языку, трудовому обучению (технология), физической культуре (В).

4.8. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета (К) устанавливаются с учетом следующих критериев и в рамках фонда оплаты труда:

- участие предмета в государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;

- дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, география);
- необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (физика, химия, биология, информатика);
- возрастными особенностями учащихся (начальная школа)
- специфика образовательной программы школы, определяемая концепцией программы развития;
- специфика проведения занятий в классах, в которых обучаются интегрированные учащиеся;
- специфика проведения занятий в профильных классах на 3-ей ступени образования.

4.9. Повышающие коэффициенты за сложность и/или приоритетность предмета (**К**) устанавливаются в размере:

- $K=1,15$  (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);
- $K=1,10$  (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2-4 классы начальной школы);
- $K=1,05$  (экономика, технология, право);
- $K=1,00$  (астрономия, физкультура, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ);

4.10. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (**А**) устанавливаются в размере:

- $A=1,20$  (для работников, имеющих высшую квалификационную категорию);
- $A=1,15$  (для работников, имеющих первую квалификационную категорию);

4.11. Выравнивающие коэффициенты:

- **За деление класса на группы** по информатике, иностранному языку, трудовому обучению (технологии), предпрофильной подготовке (**В**):
  - $V1 = 2$  (при численности группы 10 человек и более)
  - $V2$  при численности группы менее 10 человек:
    - 3 – от 5 до 9 человек
    - 4 – 4 человека
    - 6 – 3 человека
    - 8 – 2 человека
    - 15 – 1 человек

При применении выравнивающих коэффициентов численность не может быть более 25 человек.

- **за индивидуальное обучение и индивидуальное обучение на дому больных детей (С):**
  - $C = 15$
- **за обучение в 10-11 классах численностью менее 20 человек**
  - $D = 2$ , но не более, чем за 25 человек
- за групповое обучение детей с умственной отсталостью
  - $E = 7$ , при численности 2 и более человек

При применении выравнивающих коэффициентов численность не может быть более 25 человек.

4.12. Повышающие коэффициенты:

- за индивидуальное обучение детей по адаптированной образовательной программе для детей с ЗПР - 1,15
- за индивидуальное обучение детей по адаптированной образовательной программе для детей с умственной отсталостью – 1,2
- за интегрированное обучение детей с задержкой психического развития в инклюзивных классах – 1,15 от количества детей
- за интегрированное обучение детей с умственной отсталостью в инклюзивных классах – 1,2 от количества детей



4.13 Повышающие коэффициенты:

- за сложность подготовки и проведения элективных курсов – 1,1

## **5. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственного осуществляющих учебный процесс**

5.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

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

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т} \times \text{К} \times \text{А} \times \text{В} \times \text{С},$$

где

- ДО – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
- Стп – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученика - час);
- Н – количество учащихся в классе по предмету;
- Т – количество часов по предмету в месяц (по учебному плану);
- К – повышающий коэффициент за сложность и/или приоритетность предмета;
- А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;
- В – выравнивающий коэффициент за деление класса на группы по информатике, иностранному языку и трудовому обучению (технологии), физической культуре
- С – выравнивающий коэффициент за индивидуальное обучение и индивидуальное обучение на дому больных детей, интегрированное обучение.

5.3. В случае, если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times (\text{Н}_1 \times \text{Т}_1 \times \text{К}_1 + \dots + \text{Н}_n \times \text{Т}_n \times \text{К}_n) \times \text{А} \times \text{В} \times \text{С}$$

5.4. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./человеко-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работ в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника:

- проведение уроков и подготовку к ним;
- проверку тетрадей;
- консультации и дополнительные занятия с учащимися;
- обучение детей-инвалидов на дому;
- подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;
- методическую работу;
- иные формы работы с учащимися и их родителями (законными представителями).

5.5. Определение заработной платы при поступлении учителя на работу в летний период осуществляется исходя из расчета среднего должностного оклада, сложившегося по состоянию на июнь текущего года.

5.6. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев, оплата производится по должностному окладу (ставке заработной платы), установленному по замещаемой должности исходя из приоритетности предмета, квалификационной категории педагогического работника, исполняющего обязанности временно отсутствующего работника. При объединении групп (классов) оплата замены уроков производится в размере 50%. При замене уроков оплачивается проверка тетрадей.

5.7. При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с



соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

## **6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда школы**

6.1. Распределение стимулирующей части ФОТ производится комиссией по распределению стимулирующего фонда, согласовывается с Наблюдательным советом, по представлению директора школы и с учетом мнения профсоюзной организации.

6.2. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников школы (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала) определяются в локальных правовых актах школы и (или) коллективном договоре в пределах фонда оплаты труда.

6.3. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников школы, являются:

- качество обучения,
- здоровье учащихся,
- воспитание учащихся.

6.4. Стимулирующие выплаты производятся на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 1 г. Светлого

## **7. Оплата труда директора школы**

7.1. Размер, порядок, условия оплаты труда директора школы устанавливаются Учредителем в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений социальной сферы, утвержденным распоряжением администрации МО «Светловский городской округ» от 09.10.2020 г. № 182-р-н.

## **8. Оплата труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера.**

8.1. Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера составляет 90%, должностной оклад заместителя главного бухгалтера составляет 95% от должностного оклада главного бухгалтера.

8.2. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера устанавливается стимулирующая надбавка за интенсивность и сложность в размере 0,15:

- зам. директора по УВР, ВР – за работу с расписанием, ведение сайтов, исследовательскую и мониторинговую работу и обработку ее результатов, за увеличение объема работы в связи с работой в 2-х корпусах;
- зам. директора по АХР, главному бухгалтеру – за работу в контрактной службе, ведение сайтов bus.gov.ru, zakupki.gov.ru, за увеличение объема работы в связи с работой в 2-х корпусах;
- зам. главного бухгалтера – за работу ведение сайтов bus.gov.ru, zakupki.gov.ru в части Федерального закона № 223-ФЗ, за увеличение объема работы в связи с работой в 2-х корпусах.

8.3. Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и сложность к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на коэффициент сложности и утверждается приказом руководителя.

Применение стимулирующей надбавки к должностному окладу не образует повышенный должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

8.4. Порядок установления ежемесячных стимулирующих выплат заместителям директора школы и главным бухгалтерам определяется директором школы самостоятельно и согласовывается общественно-государственным органом управления школы.

## **9. Оплата труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала школы**

9.1. Должностной оклад учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала школы определяется в соответствии со штатным расписанием, утвержденным директором школы.

9.1.1. Должностной оклад водителя рассчитывается исходя из среднего педагогического должностного оклада по состоянию на 1 сентября каждого учебного года.

9.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директором школы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

- за работу в ночное время – 35% от оклада в соответствии со штатным расписанием;
- за работу в выходной или нерабочий праздничный день;
- доплата за увеличение объема работ, за расширение зоны обслуживания: в зависимости от убираемой дополнительно площади, за работу с тревожной кнопкой, щитом пожарной сигнализации, кнопкой доступа в школу, увеличением количества учащихся, раздевающихся в раздевалке.

9.3. Заведующей канцелярией, заведующей библиотекой устанавливается стимулирующая надбавка за интенсивность и сложность в размере 0,15:

- за выполнение функций по ведению кадровой работы;
- работу по ведению и контролю континента учащихся и учителей, формированию книг учета аттестатов об образовании;
- за увеличение объема работы в связи с работой в 2-х корпусах.

9.4. Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и сложность к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на коэффициент сложности и утверждается приказом руководителя.

Применение стимулирующей надбавки к должностному окладу не образует повышенный должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

9.5. Порядок установления ежемесячных стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу определяется директором школы самостоятельно и согласовывается общественно-государственным органом управления школы.

## **10. Гарантии по оплате труда**

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