

Согласовано с профсоюзным
комитетом МБОУ СШ № 5


В.В. Драгунова

Рассмотрено на
заседании общего
собрания работников

«24» августа 2017 г
Протокол № 2

УТВЕРЖДАЮ
директор МБОУ СШ № 5



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ СШ № 5

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СШ № 5 (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и Волгоградской области, Министерства образования и науки Российской Федерации, постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением Администрации городского округа-город Камышин от 29.08.16 г. № 1447-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации городского округа-город Камышин»

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников МБОУ СШ № 5 независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда заместителей руководителя;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников МБОУ СШ № 5 включает должностные оклады, ставки, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Размеры должностных окладов, ставок, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам МБОУ СШ № 5 устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников МБОУ СШ № 5 формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда,

утвержденным Комитетом по образованию Администрации городского округа – город Камышин (далее - учредитель) по согласованию с Управлением финансов Администрации городского округа – город Камышин.

1.5. Оплата труда работников МБОУ СШ № 5, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.6. На основе настоящего Положения руководство МБОУ СШ № 5 разрабатывает локальные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, согласованные с представительным органом трудового коллектива.

1.7. Индексация базовых (должностных) окладов, ставок работников МБОУ СШ № 5 производится в соответствии с правовым актом Администрации городского округа – город Камышин.

При индексации (увеличении) должностных окладов, ставок их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Основные условия оплаты труда работников МБОУ СШ № 5

2.1. Размеры должностных окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням работников МБОУ СШ № 5, а так же по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням работников устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

2.2.1. Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

1) педагогических работников за работу в другой организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

2) педагогических работников, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.2.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.2.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется так же один раз в год, но отдельно на начало каждого полугодия.

При возложении на педагогических работников, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в

соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ежегодном отпуске после начала учебного года при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях из расчета ее объема на полный учебный год, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в этом отпуске.

2.2.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и других конкретных условий в МБОУ СШ № 5.

2.2.5. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.2.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

2.2.7. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю МБОУ СШ № 5 с учетом мнения представительного органа образовательной организации, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

2.2.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых МБОУ СШ № 5 является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия по согласованию с представительным органом работников образовательной организации.

2.2.9. Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем МБОУ СШ № 5 с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников образовательной организации в отпуск в целях определения ее

объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников образовательной организации о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

Предоставление учебной нагрузки (преподавательской работы) лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МБОУ СШ № 5 (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых МБОУ СШ № 5 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.3. Порядок и условия привлечения педагогических и других работников для работы в оздоровительных лагерях, в качестве руководителей по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий и оплаты их труда.

2.3.1. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых учредителем в образовательных организациях, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы городского округа – город Камышин для работы в оздоровительные лагеря, указанный порядок не применяется.

2.3.2. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, графиками работы, коллективным договором.

2.3.3. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря, для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий могут приниматься работники образовательных организаций в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

2.4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.4.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников МБОУ СШ № 5 применяется при оплате:

1) часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

3) педагогической работы специалистов предприятий и организаций, привлекаемых для педагогической работы в МБОУ СШ № 5;

4) часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 2.3.1. настоящего раздела;

5) приема экзаменов (консультаций).

2.4.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по установленной рабочей неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в установленной рабочей неделе, а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.4.3. 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 тарификацию.

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

2.5. Условия оплаты и особенности труда других работников организаций.

2.5.1. Должностные оклады других работников, из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, выплачиваются за работу при выполнении нормы рабочей недели согласно Трудовому кодексу Российской Федерации и другим нормативным актам, содержащим нормы трудового права.

Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы) для работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.5.2. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же образовательной организации его руководителем без занятия штатной должности и не требует заключения трудового договора, определяется учредителем. Преподавательская работа в той же образовательной организации для руководителей совместительством не является.

Условия выполнения преподавательской работы (в т.ч. в кружках) и оплата за нее предусматриваются путем внесения учредителем соответствующих дополнений в трудовой договор, заключенный с руководителем.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

Руководителям муниципальных образовательных организаций совмещение их должностей с другими руководящими должностями (кроме научного и научно-методического руководства) внутри или вне образовательных организаций не разрешается.

2.5.3. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в МБОУ СШ № 5 применительно к профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных работников по видам экономической деятельности.

2.5.4. Сменный график работы работников, занимающих должности сторожей

(вахтеров) приравнивается к пятидневной рабочей неделе с 40-часовой нормой работы в неделю. Оплата труда производится по окладной системе. Работодатель несет ответственность за составление графика дежурств сторожей (вахтеров) на следующий календарный год. На январь работодатель устанавливает график дежурств, состоящий из двух частей: 1) в части дней приходящихся на январские каникулы, установленные законодательством, которые подлежат оплате пропорционально отработанному времени с учетом праздничных дней, либо по желанию работника вместо оплаты могут компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее отработанного времени; 2) в части остальных дней, работа в течение которых оплачивается согласно отработанной норме рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе по окладу. Работодатель обязан ознакомить работников с графиком работы под подпись.

Данная норма утверждается в правилах трудового распорядка организации.

3. Порядок и условия установления и выплат компенсационного характера

3.1. Работникам МБОУ СШ № 5 устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к базовым (должностным) окладам, ставкам работников (если иное не установлено федеральными законами, Указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

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

Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.3. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам специальной оценки условий труда комиссией организации, с привлечением организации, проводящей оценку условий труда, аккредитованной в области охраны труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливаются по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для

различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - 7 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливаются в размере 24 процентов от должностных окладов, ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Работодатель принимает своевременные меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам Специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных]:

3.4.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника организации, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

3.4.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

3.4.4. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх 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 заработной платы (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным актом МБОУ СШ № 5, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

3.4.5. Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам в размере не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада рассчитанного за час работы), за каждый час работы в ночное время. Рекомендуемый размер выплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов от должностного оклада, ставки за каждый час работы в ночное время.

3.4.6. Локальным актом МБОУ СШ № 5, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику могут устанавливаться выплаты в размерах согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях материальной заинтересованности, стимулирования и поощрения работников МБОУ СШ № 5 (за исключением руководителей, заместителей руководителей) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к должностному окладу, ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность не более 100 процентов;

б) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке не более 50 процентов;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

- а) надбавка за качество выполняемых работ в размере не более 100 процентов;
 - б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере не более 30 процентов;
 - в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере не более 30 процентов;
- 3) выплаты за общий трудовой стаж;
- 4) премиальные выплаты:
- а) премия по итогам работы (за квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в форме доплат в процентах к должностным окладам, ставкам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе или абсолютных размерах, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат принимается руководителем МБОУ СШ № 5 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.3.1. Надбавка за интенсивность:

за стабильно высокие показатели результативности работы, достижения в работе;
за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, участие в работе экспериментальных и инновационных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда;

за сложность и напряженность выполняемой работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным актом организации.

4.3.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке и его размерах принимается руководителем МБОУ СШ № 5 персонально в отношении конкретного работника организации.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника организации, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.4.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества), работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с учредителем.

4.4.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам МБОУ СШ № 5, занимающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования в следующих размерах:

педагогическим работникам:

- при наличии высшей квалификационной категории –30 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории –15 процентов.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке.

4.4.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии почетного звания, название которого начинается со слова «Народный» - 30 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, «Заслуженный» и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации – 15 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии почетного звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации» (нагрудного знака «Отличник народного просвещения») - 10 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам с даты присвоения почетного звания.

При наличии у работника двух и более почетных званий устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Работникам, имеющим ученую степень и почетное звание (нагрудный знак), доплата к должностному окладу производится по каждому из оснований.

4.5. Суммарный размер выплат по надбавкам, указанным в пунктах 4.3, 4.4 настоящего раздела, не должен превышать 250 процентов должностного оклада, ставки в месяц.

4.6. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работникам по основной работе и работе, выполняемой по совместительству в следующих размерах от должностного оклада, пропорционально доле занимаемой штатной единицы, ставке:

- при стаже работы от 1 до 5 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 5 лет включительно до 10 лет –10 процентов;
- при стаже работы от 10 лет включительно до 15 лет –15 процентов;
- свыше 15 лет – 20 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Премияльные выплаты включают в себя:

4.7.1. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, за год - 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

4.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.7.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада, ставки в расчете на год.

4.7.4. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.8. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры, срок на который работникам МБОУ СШ № 5 устанавливаются выплаты и порядок их применения устанавливаются в положении об оплате труда МБОУ СШ № 5 и (или) коллективным договором.

Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5. Условия оплаты труда заместителей руководителя

5.1. Заработная плата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год определяется:

- при штатной численности менее 10 единиц - в кратности от 1 до 2;
- при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности от 1 до 3;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности от 1 до 4;
- при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности от 1 до 5;
- при штатной численности от 200 до 300 единиц - в кратности от 1 до 6;
- при штатной численности от 300 до 500 единиц - в кратности от 1 до 7;
- при штатной численности от 500 единиц и более - в кратности от 1 до 8.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.3. Должностной оклад руководителя организации устанавливается учредителем в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя организации, утвержденным локальным актом учредителя.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей руководителя организации являются: количество заместителей руководителя организации,

распределение обязанностей между заместителями руководителя и сфера их деятельности, штатная численность работников организации, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям, наличие обособленных подразделений, филиалов и другое.

Критерии определения размеров должностных окладов заместителей руководителей организации определяются локальным актом учредителя.

5.5. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем организации в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

5.6. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым заместителям руководителя, относятся:

- 1) надбавки за общий стаж работы;
- 2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- 3) премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя (за исключением надбавки за общий стаж работы) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности (качества) работы, к которым относятся:

- выполнение муниципального задания в полном объеме;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- целевое и эффективное использование бюджетных средств;
- своевременность выполнения поручений, предоставления информации;
- интенсивность и высокие результаты работы;
- результативная организационно-методическая работа;
- качество образовательных услуг;
- организация приносящей доход деятельности в организации.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за общий стаж работы) заместителям руководителя организации устанавливаются руководителем с учетом результатов деятельности организации, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы. Критерии для оценки эффективности (качества) работы заместителей руководителя определяются Положением об оплате труда МБОУ СШ № 5.

5.6.1. Надбавка за общий трудовой стаж работы устанавливается заместителям руководителя в следующих размерах от должностного оклада пропорционально доле занимаемой штатной единицы:

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 5 процентов;
- при стаже работы от 5 лет включительно до 10 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 10 лет включительно до 15 лет - 15 процентов;
- свыше 15 лет – 20 процентов.

5.6.2. Заместителям руководителя устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличия почетного звания, квалификационного уровня и других факторов, определяемых локальным актом учредителя.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностным

окладам заместителей руководителя и их размерах принимается руководителем организации на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя не должен превышать 200 процентов должностного оклада в месяц.

5.6.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается руководителем в отношении его заместителей с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.6.4. Заместителям руководителя при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.7. При прекращении трудового договора с заместителем руководителя по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника организации в служебную командировку, направления работника организации на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на

соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.2. Работникам организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными актами организации.

Решение об оказании материальной помощи работнику МБОУ СШ № 5 и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

6.3. Размер материальной помощи работникам организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СШ № 5

Размеры базовых должностных окладов (ставок) работников МБОУ СШ № 5
1. Размеры базовых должностных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер базового должностного оклада, ставки (рублей)
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>		
	Секретарь учебной части	7495
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>		
1 квалификационный уровень	старший вожатый	10100
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, социальный педагог	10150
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	10200
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, педагог-библиотекарь, учитель – логопед, старший воспитатель, старший методист.	10250
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6100
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"</i>		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	8799

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ СШ № 5

**Размер компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях,
отклоняющихся от нормальных**

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты, рубли)
1.	за проверку письменных работ:	
	учителям по предметам в 1-4 классах	10 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально учебной нагрузке;
	учителям, преподавателям по математике	10 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально учебной нагрузке;
	Учителям иностранного языка	7 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально учебной нагрузке
	учителям, преподавателям по русскому языку и литературе	15 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально учебной нагрузке;
2.	за классное руководство в образовательных организациях:	2000 рублей;
	в классах с наполняемостью выше нормативной	2300 рублей;
	ежемесячное денежное вознаграждение -	5000 рублей
4.	за заведование (руководство) учебными кабинетами, группами в образовательных организациях	400 рублей;
5.	за руководство учебными мастерскими:	
	обслуживающих видов труда	800 рублей (в целом на организацию);
	технических видов труда	800 рублей (в целом на организацию);
6.	за организацию работы по озеленению и благоустройству территории организации	600 рублей в целом на образовательную организацию;
7.	за руководство городскими методическими объединениями	800 рублей;
8.	за руководство школьными методическими объединениями	400 рублей;
9.	за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательных организациях педагогическим работникам (в целом на школу) с количеством классов-комплектов:	
	от 20 до 29	1000 рублей;

10.	ответственному за организацию школьного питания	1000 рублей;
11.	за работу в экспертной группе по аттестации педагогических работников	10 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке;
12.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением	15 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально учебной нагрузке;