

Согласовано:
Начальник Управления по делам
образования
С.П. Попинако
«25» декабря 2020 г.

Согласовано:
Председатель профкома МОУ «СОШ № 1»
Е.Н. Устинова
«25» декабря 2020 г.

Утверждаю:
директор МОУ «СОШ № 1»

Н.Т. Каримова
«25» декабря 2020 г.

Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 1»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее именуется - Положение) Муниципального общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы №1» (далее именуется МОУ «СОШ № 1»), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и Кыштымского городского округа, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

Положение определяет порядок установления оплаты труда работников МОУ «СОШ № 1».

Данное Положение утверждается приказом директора МОУ «СОШ № 1» по согласованию с учредителем.

2. Система оплаты труда работников МОУ «СОШ № 1» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня выплат компенсационного характера;
- 5) перечня выплат стимулирующего характера;
- 6) настоящего Положения;
- 7) рекомендации Челябинской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя:

- 1) минимальный оклад (должностной оклад);
- 2) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются - ПКГ);
- 3) размеры окладов работников;
- 4) порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 5) условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, (далее именуется - директор), заместителей директора образовательного учреждения, главного

5) условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, (далее именуется - директор), заместителей директора образовательного учреждения, главного бухгалтера учреждения, порядок установления выплат стимулирующего характера директору образовательного учреждения.

4. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МОУ «СОШ № 1», а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Российской Федерации.

6. При начислении заработной платы работникам необходимо учитывать требования федерального законодательства, устанавливающие минимальный размер оплаты труда.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами образовательного учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда за счет средств соответствующего бюджета.

2. Основные условия оплаты труда

7. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников устанавливается в соответствии с ПКГ согласно приложениям №№ 1-3 к настоящему Положению.

Должностной оклад устанавливается работникам, относящимся к категории специалистов и служащих, и педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы.

8. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы и (или) педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 5 и 6 настоящего Положения.

10. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера, учитывающие особенности деятельности образовательного учреждения (специфику работы), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

Абсолютный размер каждого вида выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, установленный работнику, исчисляется отдельно и учитывается в заработной плате работника суммарно.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ «СОШ № 1» и производятся в пределах фонда оплаты труда.

11. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается приказом директора образовательного учреждения по 4 квалификационному уровню согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

12. Работникам муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования администрации Кыштымского городского округа, положениями об оплате труда могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется - персональный повышающий коэффициент).

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников организации и в соответствии с приказом руководителя учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

13. Исчисление заработной платы педагогических работников осуществляется в следующем порядке:

1) месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2) в таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении, осуществляемая на условиях совместительства;

3) установление учебной нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, проводимой на начало учебного года.

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, устанавливаются только с их письменного согласия.

4) установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года;

5) учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников;

6) за время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных

занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

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

14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

15. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством, и не требует заключения (оформления) трудового договора.

4. Порядок и условия почасовой оплаты

16. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательном учреждении;

3) за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год в другой образовательном учреждении (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в соответствии с подпунктом 1 пункта 13 настоящего Положения;

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

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

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

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

20. Перечень и размеры выплат компенсационного характера указаны в приложении № 4 к настоящему Положению.

21. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Кыштымского городского округа, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

22. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

23. Размеры выплат компенсационного характера установленные работникам образовательного учреждения не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

24. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных. К ним относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ:

классное руководство;

проверка письменных работ;

заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками;

руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и объединениями;

выплаты за особенности и специфику работы в образовательных учреждениях (классах, группах). К ним относятся выплаты:

за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении в размере 20 процентов оклада (должностного оклада);

за работу с детьми и подростками с девиантным поведением;

за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей;

за работу в сельских населенных пунктах Кыштымского городского округа в размере 25 процентов оклада (должностного оклада);

за осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях, за индивидуальное и групповое обучение детей, длительно находящихся на лечении в стационарном лечебном учреждении.

Доплата за специфику работы в отдельных учреждениях, классах, группах и за проверку письменных работ производится с учетом установленных норм учебной нагрузки.

25. Выплаты работникам занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 N 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда".

Повышение оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере 4 процентов, 8 процентов, 12 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных

условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

26. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая установленные работнику выплаты компенсационного (кроме районного коэффициента) и стимулирующего характера.

Районный коэффициент применяется в размере 1,15.

27. Выплаты за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (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;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" и составляет не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время (части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время) определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом,

принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

28. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются в Положении об оплате труда работников учреждения утверждаемом руководителем учреждения в соответствии с приказом Минтруда России от 26.04.2013 N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта" и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

29. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты характеризующие результаты труда работников.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников учреждения, относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, отражающие результаты труда, работникам учреждения устанавливаются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, устанавливаемых на основании критериев и показателей стимулирования труда работников учреждения, устанавливаемых приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников.

30. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются директором учреждения в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложениям №№ 5-6 к настоящему Положению и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

31. Установление (изменение) размера выплат стимулирующего характера за стаж работы, квалификационной категории производится:

1) при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на установление выплаты;

2) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за стаж работы, квалификационной категории 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 выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

32. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в соответствии с показателями и критериями эффективности работы, измеряемыми качественными и количественными показателями утверждаемыми руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Размеры стимулирующих выплат за стаж работы и квалификационную категорию устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), а при наличии фонда оплаты труда учреждения данные стимулирующие выплаты могут устанавливаться в процентах к учебной нагрузке.

33. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

34. Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом мнения представительного органа работников МОУ «СОШ № 1» и утверждаются руководителем МОУ «СОШ № 1» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, поступивших от приносящей доход деятельности и иных источников внебюджетного финансирования.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

35. Заработная плата директора МОУ «СОШ № 1», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисления среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Показатели оценки сложности руководства образовательным учреждением устанавливаются приказом начальника Управления по делам образования администрации Кыштымского городского округа, в соответствии с Положением по показателям оценки сложности руководства образовательными учреждениями.

При установлении условий оплаты труда руководителю муниципального учреждения Управления по делам образования администрации Кыштымского городского округа исходит из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 43 настоящего положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности муниципального учреждения, работы его руководителя, получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере и от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

36. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются директором учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора этого учреждения.

37. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются на основании приказа начальника Управления по делам образования администрации Кыштымского городского округа, в том числе за выполнение функций педагогического работника.

38. Директор учреждения может осуществлять педагогическую работу на условиях включения в тарификацию, а также в случае замещения временно отсутствующего педагогического работника на условиях почасовой оплаты, в объеме не более 300 часов в год на основании приказа начальника Управления по делам образования администрации Кыштымского городского округа.

Если замещение отсутствующего работника осуществляется свыше двух месяцев, то оплата труда руководителя учреждения со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением тарифицируемой учебной нагрузки, но не более 300 часов в год по заявлению руководителя учреждения на основании приказа начальника Управления по делам образования администрации Кыштымского городского округа.

40. Управление по делам образования администрации Кыштымского городского округа устанавливает и утверждает руководителю подведомственных муниципальных

учреждений выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя за отчетный период (квартал).

Размер выплат стимулирующего характера директору учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливается приказом начальника Управления по делам образования администрации Кыштымского городского округа на основании письменного обращения руководителя.

41. Выплаты компенсационного характера директору учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

42. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера директору учреждения производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

43. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год средней заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), определяется Управлением по делам образования администрации Кыштымского городского округа в кратности от 1 до 4.

44. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливает директор учреждения в соответствии с разделами 5 и 6 настоящего Положения и локальными нормативными актами учреждения.

8. Заключительные положения

53. Штатное расписание учреждения утверждается директором МОУ «СОШ № 1» и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения и вступает в силу после утверждения директором учреждения.

Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты".

54. Для выполнения работ связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии) предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с Управлением по делам образования администрации Кыштымского городского округа.

55. Фонд оплаты труда работников МОУ «СОШ № 1» формируется на календарный год из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Кыштымского городского округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а так же иных источников внебюджетного финансирования.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

56. Работнику учреждения может быть оказана материальная помощь в пределах экономии фонда оплаты труда, не относящаяся к выплатам стимулирующего характера, на основании его личного заявления в следующих случаях:

при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, авария, наводнение);
в иных случаях при наличии уважительных причин, таких как трудная жизненная ситуация, сложные семейные обстоятельства (подтверждается документально).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор МОУ «СОШ № 1» на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает начальник Управления по делам образования администрации Кыштымского городского округа на основании письменного заявления руководителя учреждения.

57. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждения, на очередной финансовый год работникам МОУ «СОШ № 1» включая директора, могут выплачиваться единовременные премии в следующих случаях:

в связи с юбилейными датами (50, 55 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) с учетом стажа работы в образовательном учреждении не менее трех лет;

в связи с выходом на пенсию с учетом стажа работы в образовательном учреждении.

При определении стажа работы учитывается общий (суммарный) стаж работы в образовательном учреждении, включая случаи их реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования;

в иных случаях, определяемых руководителем учреждения.

58. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения может отменить (приостановить), уменьшить выплату стимулирующих надбавок, доплат и выплату единовременных премий.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средней общеобразовательной школы № 1»

I. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих

(Перечень профессий рабочих, отнесенных к квалификационным уровням, определяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»)

1. Профессиональная квалификационная группа
«Общетраслевые, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Коэффициент	Должностной оклад (руб)
1 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов)	1	2236

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общетраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Коэффициент	Должностной оклад (руб)
1 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4,5 квалификационных разрядов)	1,15	2570
2 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6,7 квалификационных разрядов)	1,2	2683
3 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда)	1,3	2906
4 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	1,4	3130

**II. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих**

(Перечень должностей, отнесенных к квалификационным уровням, определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)

**1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, секретарь руководителя, лаборант, художник.	1,15	2570
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	1,2	2683
3 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	1,4	3130

**2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер-программист (программист), инженер по охране труда, инженер ТСО, специалист по кадрам, программист, сетевой администратор, юрисконсульт.	1,7	3800
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 должностная категория	1,75	3911
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 должностная категория	1,95	4358
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться должностное наименование «ведущий»	2,1	4693

III. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

(Перечень должностей, отнесенных к квалификационным уровням, определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Старший вожатый	3,0668	6855
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	3,1244	6984
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	3,278	7328
4 квалификационный уровень	Учитель, учитель-логопед, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор.	3,917	8755

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средней общеобразовательной школы № 1»

**Перечень и размеры определения выплат компенсационного характера,
устанавливаемых работникам**

№ п/ п	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационно го характера
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.	В соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации	4%, 8%, 12 % от оклада
2	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). В соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации.	В соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации.	1,15 % от оклада
3	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	с учетом ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации	В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации
3.1	При совмещении профессий (должностей)		до 100%
3.2	При расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ		до 100%
3.3	При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		до 100%
3.4	При выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни		
3.5	При сверхурочной работе		
3.6	При выполнении работ в ночное время		
4	Выплаты за заведование учебными кабинетами, спортивным залом		10% от оклада
5	Выплаты за заведование учебными мастерскими, лабораториями		30% от оклада
6	Выплаты за работу с обучающимися, воспитанниками на пришкольном участке		25% от оклада ежемесячно с 01 апреля по 31 октября
7	Выплаты за руководство городскими методическими объединениями (предметными комиссиями)		20% от оклада

8	Выплаты за руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями)		10% от оклада
9	Выплаты за выполнение функций классного руководителя	25 человек и более	1000 рублей
		менее 25 человек	40 рублей за 1 человека
10	Выплаты за проверку письменных работ:	- русский язык, литература - иностранный язык, математика, информатика, алгебра, геометрия, физика, биология, география, краеведение, история, обществознание, экономика, химия, начальная школа, технология, МХК, изобразительное искусство, музыка	15 % от оклада 10% от оклада

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средней общеобразовательной школы № 1»

Перечень и показатели выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, главному бухгалтеру, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу, рабочим

п./п.	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (процентов)
	2	3	4
	Выплаты, характеризующие результаты труда работников учреждения		
	1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
.1.	за участие в инновационной деятельности, во внедрении инновационных программ и технологий	школьного уровня муниципального уровня областного уровня федерального уровня	02% от оклада 05% от оклада 10% от оклада 20% от оклада
.2.	за участие в педагогических экспериментах, конкурсах, проектах и других мероприятиях по профессиональной деятельности	школьного уровня муниципального уровня областного уровня федерального уровня	02% от оклада 05% от оклада 10% от оклада 20% от оклада
.3.	заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе	организация методической работы по повышению профессионального мастерства педагогических работников подготовка победителей и призёров профессиональных конкурсов различного уровня высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса участие в организации работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением организация аттестации педагогических работников учреждения организация учебного процесса (корректировка расписания учебных занятий) участие в процедурах независимой оценки качества образования своевременное и регулярное размещение информации на сайте организация работы по мониторингу удовлетворённости населения качеством предоставляемых образовательных услуг	15% от оклада 10% от оклада 10% от оклада 10% от оклада 10% от оклада 15% от оклада 10% от оклада 10% от оклада 15% от оклада

.4.	заместитель директора по информатизации	внедрение технического ограничения доступа к информации сети Интернет качественное выполнение работ по компьютерной безопасности ОУ создание условий доступа сотрудников школы и учащихся к сети Интернет своевременное и регулярное размещение информации на сайте	10% от оклада 10% от оклада 10% от оклада 10% от оклада
.5.	заместитель директора по финансовой деятельности	своевременное и качественное предоставление отчетности разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов отсутствие случаев нарушения финансовой дисциплины за интенсивность и напряженность работы своевременное и регулярное размещение информации на сайте	15% от оклада 10% от оклада 10% от оклада 10% от оклада 10% от оклада
.6.	заведующий хозяйством	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории учреждения обеспечение контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ качественное исполнение условий договора о полной материальной ответственности своевременное и регулярное размещение информации на сайте	10% от оклада 10% от оклада 10% от оклада 10% от оклада
.7.	работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов отсутствие случаев нарушения финансовой дисциплины за интенсивность и напряженность работы	40% от оклада 50% от оклада 40% от оклада 40% от оклада
.8.	обслуживающий персонал	проведение генеральных уборок содержание помещений и территорий учреждения в соответствии с требованиями СанПиНов, качественная уборка помещений оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, по выполнению оформительских работ участие в общих мероприятиях образовательного учреждения (в период проведения праздников, конкурсов, конференций) за напряженность и интенсивность работы за качество выполняемых работ	20% от оклада 40% от оклада 100% от оклада 20% от оклада 40% от оклада 40% от оклада
.9.	юрисконсульт	за отсутствие нарушений ведения финансовой документации и размещения документов финансовой деятельности на сайте ЕИС согласно ФЗ за напряженность и интенсивность работы за качество выполняемой работы	20% от оклада 25% от оклада 20% от оклада
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
.1.	за наличие ученой степени	ученая степень «кандидат наук» ученая степень «доктор наук»	10% от оклада 20% от оклада
.2.	за наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	спортивное звание «мастер спорта», «гроссмейстер» нагрудный знак почетное звание «заслуженн	05% от оклада 10% от оклада 20% от оклада

		почетное звание «народный»	30% от оклада
	надбавка за эффективность работы	устанавливается руководителем учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом с учётом критериев и показателей стимулирования труда работников учреждения	до 100% от оклада
	3. Выплаты за стаж работы		
.1.	за общий стаж работы	от 1 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	10% от оклада 12% от оклада 14% от оклада 16% от оклада
	4. Премияльные выплаты по итогам работы		
.1.	за выполнение особо важных и срочных работ	в соответствии с заданием, установленным руководителем учреждения	до 100% от оклада
.2.	по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год)	выполнение плана работы школы (за месяц, квартал, полугодие, год)	до 100% от оклада
.3.	к праздничным датам		до 100% от оклада
.4.	к юбилейным датам специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу, рабочим	достижение возраста 55 лет достижение возраста 25 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения с учетом стажа работы в школе не менее 3х лет	100% от оклада 50% от оклада
.5.	к юбилейным датам заместителям руководителя	достижение возраста 55 лет достижение возраста 25 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения с учетом стажа работы в школе не менее 3х лет	100% от оклада 20% от оклада
.6.	выход на пенсию	с учетом стажа работы в школе не менее 3х лет	100% от оклада

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средней общеобразовательной школы № 1»

Перечень и показатели выплат стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам МОУ «СОШ № 1»

п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера
	2	3	4
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
.1.	за участие в инновационной деятельности, во внедрении инновационных программ и технологий	школьного уровня муниципального уровня областного уровня федерального уровня	02% от оклада 05% от оклада 10% от оклада 20% от оклада
.2.	за участие в педагогических экспериментах, конкурсах, проектах и других мероприятиях по профессиональной деятельности	школьного уровня муниципального уровня областного уровня федерального уровня	02% от оклада 05% от оклада 10% от оклада 20% от оклада
.3.	за организацию и проведение физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий (соревнований)	школьного уровня муниципального уровня областного уровня федерального уровня	02% от оклада 05% от оклада 10% от оклада 20% от оклада
.4.	за организацию и проведение с обучающимися мероприятий культурно-воспитательного характера и военно-патриотической работы	школьного уровня муниципального уровня областного уровня федерального уровня	02% от оклада 05% от оклада 10% от оклада 20% от оклада
.5.	за участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	школьного уровня муниципального уровня областного уровня международного уровня	02% от оклада 05% от оклада 10% от оклада 15% от оклада
.6.	педагогическим работникам (по итогам контроля): - за организация углубленного обучения; - за организацию профильного обучения; - за проведение внеурочных мероприятий по предмету		7,5% от оклада за каждый параметр
.7.	за качество освоения учебных программ (результаты, полученные учащимися при ГИА)	ЕГЭ: средний балл по предмету – 70 баллов ГИА, ОГЭ: качественная успеваемость по предмету – 70%	10% от оклада 10% от оклада
.8.	за качество освоения учебных программ (положительная динамика по результатам независимых контрольных мероприятий)	положительная динамика по результатам независимых контрольных мероприятий	05% от оклада

	динамика по результатам независимых контрольных мероприятий)		
.9.	обобщение и распространение передового педагогического опыта	проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и т.п.: на школьном уровне на муниципальном уровне на областном уровне на всероссийском уровне на международном уровне	02% от оклада 05% от оклада 10% от оклада 15% от оклада 20% от оклада
.10.	наличие авторских публикаций и опубликованных методических разработок	муниципального уровня областного уровня всероссийского уровня международного уровня	02% от оклада 05% от оклада 10% от оклада 15% от оклада
.11.	работа с библиотечным фондом	за формирование и сохранность библиотечного фонда школьной библиотеки	20% от оклада
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
.1.	за наличие ученой степени	ученая степень «кандидат наук» ученая степень «доктор наук»	10 % от оклада 20% от оклада
.2.	за наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	спортивное звание «мастер спорта», «гроссмейстер» нагрудный знак почетное звание «заслуженный» почетное звание «народный»	05 % от оклада 10% от оклада 20% от оклада 30 % от оклада
.3.	за наличие квалификационной категории	I квалификационная категория высшая квалификационная категория	10% от оклада 20% от оклада
.4.	надбавка за эффективность работы	устанавливается руководителем учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом с учетом критериев и показателей стимулирования труда работников учреждения	до 100% от оклада
Выплаты за стаж работы			
.1.	за педагогический стаж работы	от 1 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	10 % от оклада 12% от оклада 14 % от оклада 16% от оклада
.2.	за стаж работы библиотечным работникам	от 1 года до 10 лет от 10 лет и выше	10% от оклада 20% от оклада
Выплаты молодым специалистам			
.1.	ежемесячная надбавка	педагогические работники, приступившие к работе не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования и проработавшие непрерывно в течение трех лет с момента их трудоустройства	40% от оклада
.2.	единовременная материальная помощь		10,0 тыс. рублей - из областного бюджета, 1,0 тыс. рублей – из местного

			бюджета.
	Выплаты по итогам работы		
.1.	за выполнение особо важных и срочных работ	в соответствии с заданием, установленным руководителем учреждения	до 100% от оклада
.2.	по итогам работы (квартал, полугодие, год)	выполнение плана работы школы (за квартал, полугодие, год)	до 100% от оклада
.3.	к праздничным датам		до 100% от оклада
.4.	к юбилейным датам	достижение возраста 55 лет достижение возраста 25 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения с учетом стажа работы в школе не менее 3х лет	100% от оклада 20% от оклада
.5.	выход на пенсию	с учетом стажа работы в школе не менее 3х лет	100% от оклада

Перечень и показатели выплат стимулирующего характера руководящим и педагогическим работникам МОУ «СОШ № 1» в рамках реализации гранта в форме субсидии юридическим лицам на реализацию программ инновационной деятельности

п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера
	2	3	4
Условия реализации инновационного проекта			
1. Определение нормативно-правовых, методических и кадровых условий реализации проекта			
.1.	Разработка концепции по проектированию модели формирования информационно-управленческой культуры педагога ОО		100% от оклада
.2.	Совершенствование локальной нормативно-правовой базы	Разработка и утверждение плана мероприятий по реализации проекта Разработка Положений в рамках реализации проекта Разработка программ внеурочной деятельности и дополнительных общеобразовательных программ технологической направленности в логике НТИ Разработка и внесение изменений в ООП СОО, учитывающей современные вызовы и социальный запрос обучающихся и их родителей (функционирование класса технологического профиля) Разработка и внесение изменений в Программу развития, в ООП НОО, ООП ООО, ВСОКО	10% от оклада 10% от оклада 10% от оклада 10% от оклада 10% от оклада
.3.	Методическая и мотивационная подготовка педагогического коллектива к работе в условиях РИП		10% от оклада
.4.	Апробация инновационного содержания проекта в рамках образовательной системы школы		20% от оклада
.5.	Информационно-методическое и техническое сопровождение проекта		50% от оклада
2. Реализация инновационного проекта			
.1.	Участие в инновационной деятельности по реализации мероприятий РИП		25 % от оклада
.2.	Участие в мониторинге различного уровня хода		15 % от оклада

	реализации проекта и его результатов		
.3.	Информационно-методическое сопровождение проекта в ходе его реализации (разработка, подготовка, организация и проведение семинара, вебинара для руководящих и педагогических работников иных ОО по теме РИП)		50% от оклада
.4.	Информационно-техническое сопровождение проекта в ходе его реализации (подготовка, апробация, использование технических средств для организации и проведения семинара, вебинара, стажировки для руководящих и педагогических работников иных ОО по теме РИП на различных уровнях)		50% от оклада
.5.	Разработка, подготовка, организация и проведение стажировки для руководящих и педагогических работников иных ОО по теме РИП		100% от оклада
.6.	Участие в мероприятиях в рамках стажировки для руководящих и педагогических работников иных ОО по теме РИП		20% от оклада
	3. Обобщение и представление опыта по итогам реализации проекта		
.1.	Выполнение технического задания инновационной деятельности (по итогам работы РИП)		100% от оклада
.2.	Представление результатов реализации проекта на региональном уровне		50 % от оклада
.3.	Обобщение результатов инновационной деятельности в рамках реализации проекта		50% от оклада
.4.	Создание видеоролика о ходе и реализации инновационного проекта		100% от оклада
.5.	Публикации в научном журнале, в том числе из перечня ВАК, с целью распространения результатов инновационного проекта		50 % от оклада
	4. Выплаты по итогам работы		
.1.	Напряженность работы в рамках реализации инновационного проекта		100% от оклада