

Муниципальное общеобразовательное автономное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №2»
муниципального образования Ясненский городской округ

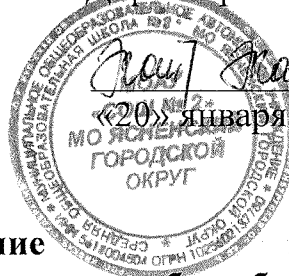
СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК «СОШ №2»

Александр Ксенофонов А.В.
«20» января 2022г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОАУ «СОШ №2»



Юлия Владимировна Янгмашова Я.В.
«20» января 2022г.

Положение

об оплате труда работников муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» муниципального образования Ясненский городской округ

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22 муниципального образования Ясненский городской округ (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131 – ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216 – н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247 н «об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», постановления администрации муниципального образования Ясненский городской округ от 01.07.2016 № 1231 – п «Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Ясненский

городской округ», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально – трудовых отношений от 25.12.2018 (протокол № 12), постановления администрации муниципального образования Ясненский городской округ № 2079 – п от 15.11.2018 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Ясненского городского округа, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования», и включает в себя:

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и нормативными правовыми актами Правительства Оренбургской области и муниципального образования Ясненский городской округ Оренбургской области.

При утверждении положения об оплате труда работников учреждения необходимо учитывать мнение представительного органа работников.

1.3. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Ясненского городского округа и включает в себя:

- фиксированные размеры должностных окладов по квалифицированным уровням профессиональных квалифицированных групп (далее - ПКГ) согласно Приложения № 1 к настоящему Положению;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

1.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп – далее ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения и не могут быть установлены ниже предусмотренных Положением и Приложением к настоящему Положению.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а также нормативными правовыми актами Оренбургской области.

1.6. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (учебной нагрузки) производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором

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

1.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. Работодатель заключает с работником трудовой договор ("эффективный контракт") или дополнительное соглашение к трудовому договору ("эффективному контракту"), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, размеры выплат компенсационного характера, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых услуг.

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидии из бюджета, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания. Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных в бюджете муниципального образования Ясненский городской округ на очередной финансовый год.

1.12. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников учреждений (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент)) должна составлять не менее 50 процентов.

1.13. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и включает в себя все должности учреждения на начало финансового года и согласовывается с Учредителем. В случае

необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению по согласованию с Учредителем могут вноситься изменения. Ответственными за перерасход фонда оплаты труда является руководитель образовательного учреждения.

1.14. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников образовательных учреждений за счет всех источников финансирования.

1.15. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.16. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

1.17. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

1.18. Время простоя (статья 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, ному представителю работодателя.

1.19. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

2.1. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с 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".

2.2. Заработная плата педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление педагогическим работникам выплаты стимулирующего характера:

- за выслугу лет;
- за квалификационную категорию;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю.

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет педагогическим работникам учреждения устанавливаются в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы.

Размеры выплат стимулирующего характера за выслугу лет педагогическим работникам устанавливаются в процентном отношении к окладу*:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы		среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы	
- от 1 до 3 лет	5 %	- от 1 до 3 лет	3 %
- от 3 до 5 лет	10 %	- от 3 до 5 лет	7 %
- от 5 до 10 лет	15 %	- от 5 до 10 лет	10 %
- более 10 лет	20 %	- более 10 лет	15 %

* Примечание: здесь и далее в целях установления выплат стимулирующего характера размер оклада определяется в зависимости от размера учебной нагрузки каждого конкретного работника.

2.3.2. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию.

Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории по должностям работников, в зависимости от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Размеры выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливаются в процентном отношении к окладу:

при наличии высшей квалификационной категории	при наличии первой квалификационной категории
25 %	15 %

2.3.3. Дополнительно устанавливаются выплаты стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам, которым присвоена ученая степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподавательских дисциплин) либо присвоено почетное звание "Народный учитель РФ", "Заслуженный учитель РФ", "Заслуженный

работник физической культуры РФ", "Заслуженный мастер спорта", и иные почетные звания министерства образования РФ.

Размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю устанавливаются в процентном отношении к окладу (учебной нагрузке учителя): в размере 20% за каждую награду, знак отличия, ученую степень.

2.4. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.6. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в размере 15 %.

2.7. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные соответственно главами VII, VIII Положения.

2.8. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

III. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих

3.1. Заработная плата работников учреждения, занимающих должности служащих состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных

выплат финансовыми средствами на основании локальных актов. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, в процентах к должностному окладу или в абсолютной величине в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в размере 15 %.

3.5. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные соответственно главами VII, VIII Положения.

3.6. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

4.1. Заработная плата работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, в процентах к должностному окладу или в абсолютной величине в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в размере 15 %.

4.5. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные соответственно главами VII, VIII Положения.

4.6. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

5.1. Зарплата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается Постановлением Учредителя в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.2.1. В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителя и работников учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности от 1 до 5.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

5.4. Выплаты стимулирующего, компенсационного характера, ежемесячных денежных выплат устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Оренбургской области и Муниципального образования Ясненский городской округ Оренбургской области.

5.5. Постановлением Учредителя руководителю учреждения может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю.

5.5.1. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет	при выслуге лет от 3 лет до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
10 %	20 %	30 %

5.5.2. Размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю устанавливаются в процентном отношении к окладу в размере 20% за каждую награду, знак отличия, ученую степень.

5.6. Дополнительно постановлением Учредителя руководителю учреждения может быть установлено ежемесячное денежное поощрение (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие) в пределах субсидии из бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

5.6.1. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимает Учредитель с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и исполнениями целевых показателей эффективности работы муниципальных учреждений и самого руководителя. Показатели и критерии эффективности деятельности разрабатываются и утверждаются постановлением Учредителя.

5.7. Приказом руководителя учреждения работникам, занимающим должности заместителей руководителя, может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю.

5.7.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности заместителей руководителя, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет	при выслуге лет от 3 лет до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
10 %	20 %	30 %

5.7.2. Размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю устанавливаются в процентном отношении к окладу в размере 20% за каждую награду, знак отличия, ученую степень.

5.8. Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.9. На основании постановления главы муниципального образования руководителю учреждения может выплачиваться единовременная премия и материальная помощь.

5.9.1. Единовременное премирование руководителя учреждения производится за достижение высоких результатов деятельности, за выполнение важных и особо важных заданий по итогам работы.

Основание для принятия решения о премировании руководителя является ходатайство руководителя отдела образования. Размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. При наличии дисциплинарного взыскания руководителя учреждения премия не выплачивается.

5.9.2. Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается по заявлению руководителя учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада.

5.9.3. Дополнительно в индивидуальном порядке руководителю образовательной организации может быть оказана материальная помощь в размере до одного должностного оклада, при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- потребность в длительном лечении или длительном восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

Материальная помощь назначается и выплачивается на основании постановления главы муниципального образования за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждения. Общий размер материальной помощи, указанный в настоящем пункте, не может превышать одного должностного оклада в год.

5.10. Материальная помощь заместителям руководителя учреждения выплачивается в индивидуальном порядке в размере до одного должностного оклада, при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- смерть близких родственников (родителей, детей, супруга (и));
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- потребность в длительном лечении или длительном восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

Материальная помощь назначается и выплачивается на основании приказа руководителя учреждения за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждения. Общий размер материальной помощи, указанный в настоящем пункте, не может превышать одного должностного оклада в год.

5.11. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 %.

5.12. С учетом условий труда заместителей руководителя учреждения, устанавливаются другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные соответственно главами VII, VIII Положения.

5.13. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

VI. Порядок и условия оказания материальной помощи сотрудникам образовательных учреждений

6.1. Материальная помощь сотрудникам учреждения выплачивается в индивидуальном порядке в размере до одного должностного оклада, при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- смерть близких родственников (родителей, детей, супруга (и));
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- потребность в длительном лечении или длительном восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

Материальная помощь назначается и выплачивается на основании приказа руководителя учреждения за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждения. Общий размер материальной помощи, указанный в настоящем пункте, не может превышать одного должностного оклада в год.

VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

7.2. Работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15%;

7.3. Педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях производится доплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

7.3.1. Доплата к должностному окладу (ставке заработной платы) производится в следующих размерах:

Специфика и условия работы, виды выплат	Значение
педагогическим работникам за работу в сельской местности	5 %
педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20 %

7.3.2. Доплата за проверку тетрадей к должностному окладу в зависимости от объема учебной нагрузки, предусмотренной в учебных планах:

Виды работ	Значение
- учителям начальных классов (независимо от нагрузки)	10 %
- учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе	15 %
- учителям, преподавателям по математике (алгебре, геометрии) иностранному языку	10 %
- учителям, преподавателям по физике, биологии, географии, химии, черчению	5 %

7.3.3. Педагогическим работникам, ведущим индивидуальные занятия на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

7.4. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

7.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по

соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения 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 (или) объема дополнительной работы.

7.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения в размере 20 % часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.10. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются от оклада без учета других повышающих коэффициентов и выплат.

VIII. Порядок и условия установления других выплат стимулирующего характера

8.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

8.2. Для педагогических работников учреждений дополнительно устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Виды работ	Значение
- за заведование учебными кабинетами	до 800 руб.
- за заведование учебными мастерскими	до 1600 руб.

- за заведование отделом, реализующим образовательную программу дополнительного образования детей	до 4000 руб.
---	--------------

- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах:

Виды работ	Значение
Свыше 30 класс-комплектов	8 000 руб.
От 11 до 30 класс-комплектов	4 000 руб.
До 11 класс-комплектов	2 000 руб.

- за руководство методическим объединением: 800,00 рублей;
 - за классное руководство в образовательных организациях в соответствии со следующими критериями при достижении установленной наполняемости классов:

Условия выплаты денежного вознаграждения за классное руководство	Размер в месяц
в общеобразовательных учреждениях с предельной наполняемостью:	
в городской местности - 25 учащихся и более	3000 руб.
в сельской местности - 14 учащихся и более	2500 руб.
в городской местности - менее 25 учащихся	из расчета 120,0 руб. на одного учащегося
в сельской местности - менее 14 учащихся	из расчета 178,57 руб. на одного учащегося

- ответственному за обеспечение безопасности при организации ежедневного подвоза обучающихся к месту учебы: 100 рублей за рейс;
 - советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в размере 5 000,00 рублей;
 - ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 10 000,00 рублей.

8.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

8.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в положениях об оплате труда, разрабатываемых учреждениями на основании настоящего Положения. А также могут содержаться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах и трудовых договорах.

Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

8.5. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

8.6. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере, по приказу руководителя учреждения.

IX. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Руководитель образовательного учреждения ежегодно в начале учебного года составляет тарификационные списки по утвержденным формам. В случае изменения в течение учебного года у педагогических работников стажа, образования или присвоения звания, квалификационной категории, им устанавливаются новые выплаты к окладу приказом руководителя образовательного учреждения с последующим внесением изменений в тарификационные списки.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской

организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

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

Стоимость одного часа замещения уроков, внеурочной деятельности, занятия по подготовке к ЕГЭ, участия в процедуре проведения мониторинговых (диагностических) работ в форме ОГЭ, ЕГЭ = должностной оклад по должности «учитель» /норма рабочих дней в месяце, согласно производственного календаря при пятидневке/3.

Объем учебной нагрузки конкретного работника указывается в его трудовом договоре. Соответственно, изменение учебной нагрузки означает изменение условий трудового договора и может быть произведено только по письменному согласию сторон.

Если педагогические работники, поименованные в 2.3-2.8 приложения 1 к приказу Министерства образования и науки РФ №1601 от 22 декабря 2014г. «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», выполняют с их письменного согласия педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу сверх или ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, определен следующий порядок исчисления заработной платы:

- размеры ставок заработной платы за календарный месяц по квалификационному уровню ПКГ (без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений за квалификационные категории или по иным основаниям) умножаются на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю. Полученное произведение делится на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы. Такой порядок предусмотрен для педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3-2.7 и в подпункте 2.8.1 приказа №1601 Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. «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».

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

Количество рабочих часов в месяц при осуществлении трудовой деятельности по совместительству для работников не должно превышать половины от их нормы на основном месте работы.

9.2. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ч.1 ст.136 ТК РФ)».

9.3. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При не выполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При не выполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы» (ст.155 ТК РФ).

РАЗМЕРЫ

окладов работников муниципальных образовательных учреждений
муниципального образования Ясененский городской округ, реализующих
программы дошкольного, начального общего, основного общего,
среднего общего и дополнительного образования

1. Фиксированные размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников образования

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп "Должностей педагогических работников" по типу (профилю) учреждений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
Общеобразовательные учреждения		
2 уровень	Педагог-организатор; социальный педагог	11 825,00
3 уровень	Методист; педагог-психолог	12 317,00
4 уровень	Тьютор; учитель; учитель-логопед (логопед); преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12 563,00

2. Фиксированные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II Положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н

"Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих".

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 уровень	Делопроизводитель; специалист по закупкам	9 925,00
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 уровень	Специалист по кадрам; лаборант	9 925,00
3 уровень	Повар-бригадир	9 925,00
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 уровень	Специалист по охране труда; программист	9 925,00

3. Фиксированные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих" и 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии".

Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"			
1 уровень	1	гардеробщик; дворник; кладовщик; кухонный рабочий; повар; рабочий по обслуживанию и	9 925,00

		ремонт зданий; электрик; сторож; уборщик служебных помещений;	
--	--	---	--

4. Фиксированные размеры окладов библиотечных и других работников учреждения, не относящихся к работникам образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".
Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный оклад, руб.
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии"		
Ведущее звено	Библиотекарь	9 925,00

Порядок оплаты труда сторожей в МОАУ «СОШ №2»

За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, сторожу устанавливается заработная плата, состоящая из должностного оклада согласно штатного расписания МОАУ «СОШ №2», уральского коэффициента в размере 15 % и выплат стимулирующего и компенсационного характера, в соответствии с положением об оплате труда в МОАУ «СОШ №2».

Сторожу устанавливается режим рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику. График сменности составляется с учетом требования трудового законодательства. Работодатель ведет суммированный учет рабочего времени сторожей. Учетный период составляет 1 месяц. Подсчет фактически отработанных работником часов производится ежедневно и нарастающим итогом суммарно за месяц.

Нормальное число рабочих часов за месяц устанавливается согласно производственного календаря при 40-часовой рабочей неделе.

Для исчисления часовой тарифной ставки сторожа используется следующая методика расчета:

Часовая тарифная ставка = должностной оклад / норма часов в месяц согласно производственного календаря при 40-часовой рабочей неделе.

При выполнении сторожем работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни сторожу производятся соответствующие доплаты в порядке и размере, установленном коллективным договором и положением об оплате труда МОАУ «СОШ №2».