

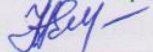
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 19 с углубленным изучением отдельных предметов»

СОГЛАСОВАНО:
на заседании Совета Учреждения

Протокол № 6

от «03» ноября 2016г.

СОГЛАСОВАНО:
Представитель трудового коллектива
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
№ 19 с углубленным изучением
отдельных предметов»

 Е.Н.Молокова

« 3 » ноября 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
№ 19 с углубленным изучением
отдельных предметов»



С.Б.Погадаева

Приказ от «03» ноября 2016 г. № 201

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 19
с углубленным изучением отдельных предметов»
(новая редакция)

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 19
с углубленным изучением отдельных предметов»
«03» ноября 2016 г.

Протокол № 3

1. Общая часть

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 19 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, постановлением коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», руководствуясь постановлением коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 №120 «О введении новой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области» (в редакции постановлений от 16.07.2013 № 303, от 14.10.2013 № 430, от 29.12.2014 №528), постановлениями Администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011 № 460-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа», от 13.05.2011 № 845-п «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Чайка» Междуреченского городского округа» (в редакции постановлений от 15.08.2012 № 1631-п, от 15.01.2013 № 22-п, от 21.05.2013г. № 1015-п, от 24.10.2013 № 2401-п, от 19.12.2013 № 2958-п, от 21.03.2014 № 728-п, от 25.03.2015 №782п, от 17.02.2016 № 320-п, от 18.10.2016 № 2782-п), от 08.11.2012г. № 2333-п «Об увеличении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Междуреченского городского округа, письмом Администрации Кемеровской области от 06.12.2012 № 26-18/6279.

1.2. Целью настоящего Положения является сохранение отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 19 с углубленным изучением отдельных предметов», далее Учреждение.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р; государственных гарантий по оплате труда; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера; единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с представителем трудового коллектива, органом, обеспечивающим административно-общественный характер управления - Советом Учреждения и утверждается директором Учреждения. Положение распространяется на всех работников Учреждения и подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

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

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

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

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

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

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

1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение на основании нормативного правового акта Междуреченского городского округа.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1 Порядок определения расходов на оплату труда работников Учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и объема бюджетных ассигнований на

предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителю средств местного бюджета Междуреченского городского округа, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда Учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников Учреждения и централизованный фонд.

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

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты работникам Учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются Положением.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.1.4. Директор Учреждения при формировании и утверждении штатного расписания Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

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

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

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

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

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты и премировании труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 19 с углубленным

изучением отдельных предметов» согласованного с представителем трудового коллектива Учреждения, а также органом, обеспечивающим административно-общественный характер управления учреждением - Советом Учреждения и утверждается директором Учреждения

Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, также направляются Учреждением на выплату работникам Учреждения заработной платы за выполнение дополнительной работы и стимулирующие выплаты.

2.1.6. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно. Дополнительно выделенные средства на повышение заработной платы с декабря 2012 года направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников Учреждения (учитель, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования).

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

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{оу} \times ц$, где:

ФОТ_ц - централизованный фонд;

ФОТ_{оу} - фонд оплаты труда Учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ.

2.1.8. Неиспользованные средства централизованного фонда Учреждения (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся директору за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда Учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) по согласованию в установленном порядке с муниципальным административно-общественным советом с обязательным участием в нем представителя территориального профсоюзного органа направляются на выплаты разовых премий к знаменательным датам, материальной помощи директору и на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения.

2.2.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения, наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному

окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области.

2.2.2. Заработная плата работников Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ$, где

ЗП - заработная плата работника;

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

$Ор = О \times К1$, где

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

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

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

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

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

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

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

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, имеющих свою специфику работы,

увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы Учреждения (K2):

Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов (K2):
Педагогическим работникам, реализующим программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильный уровень)	0,15
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2

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

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

2.2.5. Повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющих ученую степень по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, а педагогическим работникам Учреждения - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

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

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Op) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (K3) и суммируется с его окладом (Op).

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

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

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие (КЗ) :

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
руководящим работникам Учреждения, имеющим ученую степень доктора наук по профилю Учреждения, специалистам Учреждения по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
руководящим работникам Учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю Учреждения, специалистам Учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам Учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Отличник народного просвещения», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР»	0,1
Руководящим работникам Учреждения, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, а педагогическим работникам Учреждения - при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1

2.2.6. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим

коэффициентам: за специфику работы и за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (O_p) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы (K_2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (K_3)) и суммируется с его окладом (O_p).

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

2.2.7 Положением предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента (K_4), учитывающего уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате и его размерах принимается директором Учреждения в отношении конкретного работника персонально с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета повышающих коэффициентов: K_2 , K_3) на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ тп} = ((O_p) + (O_p) \times (K_2 + K_3)) \times \text{Нагр.} / \text{Н час.} + ((O_p) \times (K_4)), \text{ где:}$$

ФОТ тп – размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

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

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

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

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

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

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

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

2.3.2. Оплата труда педагогических работников Учреждения, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (Приложение № 2 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников Учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работы, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (Приложение № 2 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ в следующем соответствии:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

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

изменения группы по оплате труда для Учреждения – для директора Учреждения;

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

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

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении;

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

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

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

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

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Н ч.мес. – среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, час;

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

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

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

2.5.4. Директор Учреждения в пределах, имеющихся у Учреждения средств, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов, которые не состоят в штате Учреждения (например, работники промышленных предприятий, вузов и т.д.). Указанные работники привлекаются на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов

дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

2.6.4. Норма часов работы других работников, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленных в пунктах 2.6.1 – 2.6.3 настоящего Положения, в том числе директора Учреждения, его заместителей, составляет 40 часов в неделю.

2.6.5. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6.6. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в Учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

2.8. Порядок определения уровня образования.

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

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

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

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных (коррекционных) классов для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья оклады (должностные оклады), ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.8.5. Работники, не имеющие до введения новой системы оплаты труда специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения могут быть назначены директором Учреждения на соответствующие должности, так же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

выплата за работу с конфиденциальными сведениями об участниках образовательной деятельности и обеспечение сохранности их персональных данных;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

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

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

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

3.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории гг. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового Кодекса Российской Федерации и кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 часов до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам 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 труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

выплата за работу с конфиденциальными сведениями об участниках образовательной деятельности и обеспечение сохранности их персональных данных. Конкретный размер доплаты и срок устанавливается директором Учреждения;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику 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, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда (Приложение № 3 к настоящему Положению).

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; премиальные выплаты по итогам работы; иные поощрительные и разовые выплаты.

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

4.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты и премировании труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №

19 с углубленным изучением отдельных предметов» согласованного с представителем трудового коллектива, а также органом, обеспечивающим административно-общественный характер управления учреждением - Советом Учреждения и утверждается директором Учреждения.

4.3. Стимулирующие выплаты (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы) начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

5. Порядок и условия оплаты труда директора, заместителей директора Учреждения

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

5.2. Должностной оклад директора Учреждения, определяемый трудовым договором с МКУ УО, устанавливается приказом МКУ УО по согласованию с муниципальным административно-общественным советом с обязательным участием в нем представителя территориального профсоюзного органа сроком на один календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада директора Учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им Учреждения (без учета компенсационных выплат) и объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение (учителя и прочие педагогические работники).

Размер должностного оклада (ДО дир.) определяется соотношением:

$ДО \text{ дир.} \leq 3 \text{Пер.осн.перс.} \times \text{Кот}$, где:

3Пер. осн. перс. - размер средней заработной платы основного персонала.

Кот - коэффициент, на основании которого определяется группа по оплате труда директора исходя из объемных показателей.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

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

Объемные показатели для определения группы по оплате труда директора Учреждений устанавливаются приказом МКУ УО.

5.3. К должностному окладу директора Учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы. Порядок установления персонального повышающего коэффициента определяется приказом МКУ УО.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается приказом МКУ УО на определенный период времени.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям директора Учреждения устанавливает директор Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада директора Учреждения на данный коэффициент. Персональный повышающий коэффициент устанавливается директору Учреждения по совокупности критериев.

5.4. Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются директором Учреждения на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения без учета персонального повышающего коэффициента.

5.5. Выплаты компенсационного характера заместителям директора предусматриваются настоящим Положением и устанавливаются в абсолютных размерах.

5.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора предусматриваются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты и премировании труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 19 с углубленным изучением отдельных предметов».

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

6. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора Учреждения

6.1. При расчете средней заработной платы работников основного

персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

6.3. В составе списочной численности работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг, работ учитывается численность работающих на условиях полного рабочего времени, неполного рабочего времени и являющихся внешними совместителями.

6.4. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ (реализация программ начального общего, основного общего и среднего общего образования), работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

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

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

Работник, работающий в Учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в Учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ как один человек (целая единица).

6.5. Работники основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе), или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

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

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе), или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

6.6. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ (реализация программ начального общего, основного общего и среднего общего образования), являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ (реализация программ начального общего, основного общего и среднего общего образования), работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 6.5 настоящего Положения.

7. Заключительные положения

Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) Учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

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

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным настоящим Положением Учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №19
с углубленным изучением отдельных
предметов»

Перечень компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	2	3
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора, запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником.
2.	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
3.	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

		<p>отсутствующего работника.</p> <p>Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах общего фонда оплаты труда Учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы</p>
1	2	3
4.	За сверхурочную работу	<p>Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.</p> <p>По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.</p>
5.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и

		<p>нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы.</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>
6.	За работу в ночное и вечернее время	<p>Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,</p>
1	2	3
		<p>содержащими нормы трудового права. В Учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время на 40 процентов, в вечернее время – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.</p> <p>Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.</p>

7.	<p>Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом: классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, кафедрами, факультетом, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и другими, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы</p>	<p>Устанавливается выплата за выполнение функций классного руководителя из расчета не менее 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее установленной законодательством. В классе с меньшей наполняемостью выплаты классным руководителям уменьшается пропорционально численности учащихся.</p> <p>Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в Приложении № 5 к Положению об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 19 с углубленным изучением отдельных предметов».</p>
8.	<p>За работу с конфиденциальными сведениями об участниках образовательной деятельности</p>	<p>Устанавливается выплата за работу с конфиденциальными сведениями об участниках образовательной деятельности и обеспечение сохранности их персональных данных</p>

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 19
с углубленным изучением отдельных
предметов»

Профессиональные квалификационные группы должностей

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по професси- онально- квалифи- кационной группе, руб.	Повыша- ющий коэффи- циент	Оклад, должност- ной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
<i>1 квалификационный уровень</i>		2348		
1	Секретарь учебной части (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области делопроизводства)		1,7146	4026
2	Вожатый (среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики; секретарь учебной части (среднее профессиональное образование в области делопроизводства)		1,8858	4428
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
<i>1 квалификационный уровень</i>		2460		
1	Дежурный по режиму (среднее профессиональное образование и дополнительная специальная подготовка по установленной программе)		1,8000	4428
2	Старший дежурный по режиму (среднее профессиональное образование и стаж работы в должности дежурного по режиму не менее 2 лет)		1,8780	4620
3	Дежурный по режиму (высшее профессиональное образование)		1,9638	4831

	2 квалификационный уровень	2460		
1	Диспетчер (среднее профессиональное образование)		1,8000	4428
2	Старший дежурный по режиму (высшее профессиональное образование)		2,1276	5234
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
	2 квалификационный уровень	3125		
1.	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Образование и педагогика»); педагог-организатор (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы); социальный педагог (среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика»)		1,7158	5362
2.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог (высшее профессиональное образование)		1,8880	5900
3.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог (II квалификационная категория)		2,0163	6301
4.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог		2,1878	6837

	педагог (I квалификационная категория)			
5.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог (высшая квалификационная категория)		2,3600	7375
	3 квалификационный уровень	3125		
1.	Педагог-психолог (среднее профессиональное по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,7158	5362
2.	Педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,8880	5900
3.	Педагог-психолог (II квалификационная категория)		2,0163	6301
4.	Педагог-психолог (I квалификационная категория)		2,1878	6837
5.	Педагог-психолог (высшая квалификационная категория)		2,3600	7375
	4 квалификационный уровень	3125		
1.	Преподаватель; учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении)		1,7158	5362
2.	Преподаватель; учитель (высшее		1,8880	5900

	профессиональное образование); учитель-дефектолог, учитель-логопед (высшее дефектологическое образование)			
3.	Преподаватель; учитель; учитель-дефектолог, учитель-логопед (II квалификационная категория)		2,0163	6301
4.	Преподаватель; учитель; учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) (I квалификационная категория)		2,1878	6837
5.	Преподаватель; учитель; учитель-дефектолог, учитель-логопед (высшая квалификационная категория)		2,3600	7375
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования первого уровня				
	1 квалификационный уровень	2382		
1.	Делопроизводитель; кассир; секретарь директора		1,4081	3354
	2 квалификационный уровень	2382		
1.	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»		1,6898	4025
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования второго уровня				
	1 квалификационный уровень	2460		
1.	Диспетчер; инспектор по кадрам, лаборант		1,3638	3355
	2 квалификационный уровень	2460		
1.	Заведующий хозяйством. Должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»		1,6362	4025
2	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается		1,8000	4428

	II внутридолжностная категория			
Профессиональные квалификационные группа общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования третьего уровня				
	1 квалификационный уровень	2907		
1.	Документовед; специалист; специалист по кадрам, специалист по охране труда		1,2460	3622
2.	Инженер-электроник (электроник)		1,5232	4428
	2 квалификационный уровень	2907		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		1,8005	5234
	3 квалификационный уровень	2907		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		1,9856	5772
	4 квалификационный уровень	2907		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		2,1232	6172
	5 квалификационный уровень	2907		
	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских в Учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей		2,1232	6172
	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских в Учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей		2,3075	6708
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»				
	1 квалификационный уровень	3355		
1.	Начальник отдела кадров		1,7204	5772
2.	Начальник отдела кадров (учреждений, отнесенных ко II группе по оплате труда)		2,0000	6710

	руководителей)			
3.	Начальник отдела кадров (учреждений, отнесенных ко I группе по оплате труда руководителей)		2,1604	7248
Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования третьего уровня				
	3 квалификационный уровень	2796		
1.	Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных ко II группе по оплате труда директора		2,2085	6175
2.	Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных к I группе по оплате труда директора		2,3999	6710
Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования первого уровня				
	1 квалификационный уровень	2237		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (дежурный, сторож)		1,1998	2684
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2597	2818
	4 квалификационный уровень	2460		
1.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие		1,9638	4831

	важные и ответственные работы			
2.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		2,1276	5234

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 19
с углубленным изучением отдельных предметов»

**Размер компенсационных выплат
работникам Учреждения за дополнительную работу**

№	Виды работ	Сумма (руб.)
1.	за внеклассную работу по физической культуре	1500
2.	за наставничество молодых педагогических работников	1000
3.	за организацию работы научного общества	1000
4.	за организацию общественно-полезного труда с учащимися	1000
5.	за руководство школьными методическими объединениями	1000
6.	за руководство методическим советом Учреждения	1000
7.	за руководство школьными (муниципальными) творческими объединениями педагогов	1000
8.	за организацию работы по развитию учебного фонда Учреждения	1000
9.	за поддержку школьного сайта	3000
10.	за организацию проектной деятельности учащихся	1000
11.	за проверку письменных работ учителям 1 – 4 классов, математики, физики, химии, биологии, географии, истории и обществознания, иностранного языка, экономики, информатики, ОБЖ	9% от з/пл. за учебные часы
12.	за проверку письменных работ учителям русского языка и литературы	13% от з/пл. за учебные часы
13.1	за выполнение функций классного руководителя	300
13.2	за интенсивность и напряженность труда, связанного с выполнением функций классного руководителя	Размер причитающейся выплаты работникам Учреждения определяется исходя из количества учащихся класса на 5 число текущего месяца. Размер «стоимости» выплаты за одного учащегося приравнивается 40 рублям
14.	за заведование учебным кабинетом	300
15.	за заведование учебными мастерскими	500
16.	за заведование спортивным залом, спортивной площадкой, учебным кабинетом - технология	500
17.	за работу с конфиденциальными сведениями об участниках образовательной деятельности и обеспечение сохранности их персональных данных	2000