

Согласовано
с профсоюзным комитетом первичной
профсоюзной организации
протокол № 3 от 08.10.2015г.
Председатель ПК Куц Е.Х.



Утверждено приказом
от 30.10.2015. № 294
Директор МАОУ СОШ № 9
Бездушная О.В.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 9»

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации городского округа Первоуральск от 24.07.2013г. № 2387 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Первоуральск, подведомственных Управлению образования городского округа Первоуральск» и наряду с коллективным договором устанавливает в учреждении систему оплаты труда работников.

2. Заработная плата каждого работника образовательной организации (далее – ОО) устанавливается трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и принятыми в соответствии с настоящим Положением локальными нормативными актами ОО.

3. 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 и размера минимальной заработной платы, установленного в Свердловской области.

4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников ОО устанавливаются работодателем на основании настоящего Положения в трудовом договоре.

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

5. Фонд оплаты труда образовательной организации утверждается Управлением образования городского округа Первоуральск на соответствующий финансовый год.

Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда ОО устанавливает Управление образования городского округа Первоуральск.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда ОО должен составлять не менее 20 и не более 40 процентов.

6. Штатное расписание разрабатывается образовательной организацией в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

7. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательной организации, должны определяться в соответствии с Уставом ОО и должны соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, утвержденному постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого

тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее — ЕТКС).

1. Условия определения оплаты труда

8. Оплата труда работников государственной организации, устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 4) профессиональных квалификационных групп;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных организаций;
- 8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9. При определении размера оплаты труда работников ОО учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников государственных организаций;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

10. Заработная плата работников ОО предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

11. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания — со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук — со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией при федеральном органе исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук — со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией при федеральном органе исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предъявлении диплома государственного образца доктора наук).

12. При наступлении у работника права в соответствии с [пунктом 12](#) Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

13. Руководитель образовательной организации:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в этой же образовательной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников ОО;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников ОО.

14. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в ОО педагогическими работниками, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15. Преподавательская работа в этой же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных [постановлением](#) Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

16. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в этой же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

2. Порядок определения оплаты труда работников образовательной организации

17. Оплата труда работников ОО включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОО устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным [группам](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

19. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

В случаях когда работникам предусмотрено повышение размеров окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

20. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

21. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

- 1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- 2) повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора) наук или почетное звание;

3) повышающий коэффициент за должность доцента (профессора);
4) повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ;

5) персональный повышающий коэффициент.

22. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени.

23. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

24. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном акте государственной организации.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника.

25. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

26. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

27. Размеры повышающих коэффициентов (в соответствии с Положением) устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОО.

3.1. Порядок определения оплаты труда педагогических работников

28. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации, занимающих должности педагогических работников (далее — педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

29. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе педагогических работников установлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

30. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

2) повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора) наук или почетное звание;

3) персональный повышающий коэффициент.

31. Повышающие коэффициенты к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, — 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию, — 0,2;

работникам, имеющим II квалификационную категорию, — 0,1;

работникам, подтвердившим соответствие занимаемой должности, — 0,1.

32. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный», — в размере 0,2;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Народный», — в размере 0,5.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

33. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем ОО персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента — до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в соответствии с Приложением 2.

34. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5 и 6](#) настоящего Положения.

35. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом — методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

3.2. Порядок определения оплаты труда служащих

(заведующий библиотекой, бухгалтер, специалист по охране труда, техник, лаборант, секретарь руководителя)

36. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным [группам](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

37. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 1 к Примерному положению.

38. Локальным актом образовательной организации работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов.

39. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем государственной организации персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента — до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается при наличии следующих факторов в соответствующем размере:

Факторы, определяющие размер персонального повышающего коэффициента:	Соответствующий размер персонального повышающего коэффициента
уровень профессиональной подготовки работника: среднее профессиональное образование, соответствующее занимаемой должности;	1,05
высшее профессиональное образование, соответствующее занимаемой должности;	1,1
наличие курсовой подготовки, соответствующей должности (не менее 1 раза в три года)	1,05
степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 1,5
сложность и важность выполняемой работы:	
- работа с гражданами	1,02
- работа с контингентом учащихся	1,02
- работа с контингентом сотрудников	1,02
- работа с оргтехникой (не менее 50% рабочего времени)	1,5

40. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5 и 6](#) Примерного положения.

3.3. Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

41. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС.

42. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в приложении № 1к настоящему Положению.

43. Локальным актом ОО может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к размерам окладов рабочих:

1) повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ;

2) персональный повышающий коэффициент.

44. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям не ниже 6 разряда ЕТКС при выполнении важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ — до 2,0.

Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и (или) ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным актом ОО.

45. Локальным актом образовательной организации предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям. Размер персонального повышающего коэффициента — до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель образовательной организации в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается при наличии следующих факторов в соответствующем размере:

Факторы, определяющие размер персонального повышающего коэффициента работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:	Соответствующий размер персонального повышающего коэффициента
уровень профессиональной подготовки работника	
степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач: - обеспечение на рабочем месте (участке) санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями	1,1
сложность выполняемой работы: - проведение мелких ремонтных работ (затирка, покраска на небольших участках поверхности стен, пола, потолка, окон, санитарно-технического оборудования); - применение дезинфицирующих средств; - уборка туалетов	до 0,2 0,05 0,1

46. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5 и 6](#) Примерного положения.

4. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера

47. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

48. Оплата труда руководителя государственной организации, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

49. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется трудовым договором.

50. Управление образования городского округа Первоуральск разрабатывает и утверждает систему критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, исходя из особенностей их типов и видов в пределах кратности от 1 до 8.

Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения устанавливается на очередной финансовый год распоряжением Управления образования городского округа Первоуральск на основании решения Комиссии по установлению должностных окладов руководителей муниципальных учреждений при Администрации городского округа Первоуральск исходя из средней заработной платы работников образовательного учреждения, коэффициента по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений. В случае недостаточности средств фонде оплаты труда ОО оклад (должностной оклад) руководителя образовательного учреждения не пересматривается.

Изменение размера средней заработной платы работников образовательного учреждения в течение финансового года не влечет за собой изменения оклада (должностного оклада) руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения.

При смене руководителя учреждения в течение финансового года оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения изменению не подлежат.

51. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются надбавки в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный», — в размере 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Народный», — в размере 7000 рублей.

52. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителей, заместителей руководителей государственных организаций, прошедших аттестацию, устанавливается к должностному окладу в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, — 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию, — 0,2;

работникам, прошедшим обязательную аттестацию на должность руководителя государственной организации, — в порядке, установленном учредителем государственной организации.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

В случае занятия руководящими работниками педагогических должностей выплаты за квалификационную категорию при осуществлении педагогической деятельности устанавливаются на основании результатов аттестации по педагогической должности.

53. Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя, установленного в соответствии с [пунктом 85](#) настоящего Примерного положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с локальным актом образовательной организации, принятым руководителем ОО с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников ОО.

54. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам образует новые должностные оклады и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается при наличии следующих факторов в соответствующем размере:

Коэффициент, учитывающий стаж работы:	Соответствующий размер персонального повышающего коэффициента
от 1 до 3 лет	5%
от 3 до 5 лет	7%
от 5 до 10 лет	9%
от 10 до 15 лет	11%
от 15 до 20 лет	13%
свыше 20 лет	15%

55. Стимулирование руководителя образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положением о стимулировании руководителей образовательных учреждений, утвержденным Управлением образования городского округа Первоуральск, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Премирование руководителя образовательного учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения.

56. При стимулировании руководителя ОО учитываются следующие показатели эффективности деятельности:

- 1) качество и общедоступность образования в государственной организации;
- 2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса;
- 3) кадровые ресурсы государственной организации;
- 4) социальные критерии;
- 5) эффективность управленческой деятельности;
- 6) сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в государственной организации;
- 7) рост средней заработной платы работников государственной организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области, Администрации городского округа Первоуральск.

Критерии оценки показателей эффективности деятельности руководителей государственной организации устанавливаются Управлением образования городского округа Первоуральск.

57. Для заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с [главой 6](#) настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем образовательной организации.

Показатели для стимулирующих выплат постоянного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру:

- организация работы комплексной автоматизированной информационной системы (КАИС);
- организация деятельности творческой лаборатории в ОУ;
- формирование муниципального задания, исполнение отчетности по нему;
- организация работы автоматической информационной системы «Сетевой город»;
- координирование работы сайта ОУ;
- организация и координация работы Музея школы;
- организация работы комиссии по расследованию несчастных случаев с учащимися;
- организация и контроль сдачи норм ГТО учащимися;
- организация работы по гражданской обороне и антитерроризму;
- осуществление закупок на товары, работы, услуги путем проведения аукционов, и др. видов торгов;
- исполнение муниципальных контрактов;
- работа с внебюджетными средствами ОУ;
- работа с официальными сайтами (bus.gov, сайт закупок и др.);

58. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с [главой 5](#) Примерного положения в процентах к должностным окладам и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

59. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

60. Для работников ОО устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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);
- доплаты за увеличение объема работ.

61. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

62. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководитель ОО организует проведение специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным Законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выявленными при специальной оценке условий на рабочих местах. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

63. Всем работникам ОО выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

64. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

65. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

66. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: кабинетами, отделами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, методическими комиссиями, объединениями, выполнение функций координатора, куратора проекта, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации и др. (Приложение 3)

Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда руководителем ОО, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размеры доплат могут быть увеличены или снижены в пределах фонда оплаты труда ОО.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

67. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. Расчет части 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 в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

68. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

69. Работникам ОО (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

2) 15 процентов - за работу в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или группах для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, если количество обучающихся в них превышает 1/2 общей численности обучающихся;

3) 15 процентов – за работу в классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

5) 20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактической организации (больницы, поликлиники, диспансера);

6) 20 процентов - специалистам логопедического пункта, в том числе являющегося структурным подразделением образовательной организации.

70. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем ОУ в соответствии с локальным актом образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

71. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6. Выплаты стимулирующего характера.

72. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

73. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

74. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются локальным нормативным актом и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

75. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

76. В целях социальной защищенности работников образовательной организации и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя ОУ применяется единовременное премирование работников:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет и старше со дня рождения);

6) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости (до 01.01.2015) и при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости (после 01.01.2015);

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников образовательной организации, принятым руководителем ОО с учетом мнения комитета профсоюзной организации.

77. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом ОУ, принятым руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

78. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

7. Заключительные положения

79. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель образовательной организации несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

80. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

81. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Минимальный размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей

Должности работников образовательной организации	Минимальный размер окладов, рублей
1	2
Административно-управленческий персонал	
Директор	X
Заместитель директора	X
Главный бухгалтер *	X
Педагогические работники	
Учитель **	7520
Учитель-логопед **	7520
Педагог-психолог **	7275
Педагог дополнительного образования **	7275
Служащие	
Заведующий библиотекой	5220
Секретарь руководителя	4015
Лаборант компьютерного класса	4015
Техник	4015
Бухгалтер	4930
Рабочие	
Сторож (вахтер)	2810
Уборщик служебных помещений	2810
Уборщик территории	2810
Слесарь-сантехник	4230
Плотник	4230

Примечания:

1. Размеры окладов (должностных окладов) установлены без учета районного коэффициента.

2. * - оплата труда устанавливается в соответствии с главой 6 системы оплаты труда работников МБОУ СОШ № 9;

** - оклад (должностной оклад) педагогическим работникам выплачивается за:

- 1) 20 часов в неделю - учителю-логопеду;
- 2) 18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования;
- 3) 36 часов в неделю - педагогу-психологу, педагогу-организатору,

Оклады (должностные оклады) других работников, не относящихся к педагогическим работникам, в том числе директора школы, его заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

Приложение 2

Факторы, определяющие размер персонального повышающего коэффициента педагогических работников:	Соответствующий размер персонального повышающего коэффициента
Коэффициент, учитывающий сложности предмета (Кпр) (см.таблицу 1)*	от 1 до 1,25
Коэффициент, учитывающий стаж работы: - от 2 до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 20 лет - свыше 20 лет	0,02 0,03 0,04 0,05
По результатам независимой оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся на уровне региона: -100% обучающихся преодолели минимальный порог (по русскому языку и математике; по выбранным предметам, если ЕГЭ (ОГЭ) сдавали 50% и более выпускников) - средний балл ЕГЭ (ОГЭ) выше среднего по городу (при условии, что экзамен сдавали 50% и более выпускников); - средний балл, полученный в 4 классе, выше среднего по городу	0,1 0,2 0,2
Рейтинг учителей по среднему баллу ЕГЭ в городе	0,2
Организация массового участия в интеллектуальных всероссийских и международных конкурсах по предмету (более 100 учащихся)	0,1
Рейтинг учителей по количеству призеров городских и областных мероприятий в школе (от 4 и более призеров)	0,1

Примечание:

*Персональный повышающий коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам, устанавливается следующим образом:

Таблица 1.

№ п/п	Сумма баллов	Значение коэффициента
1.	Если сумма баллов особенности предмета больше или равна 5	1,25
	Если сумма баллов особенности предмета меньше 5, но не меньше 4	1,2
2.	Если сумма баллов особенности предмета меньше 4, но не меньше 3	1,15
3.	Если сумма баллов особенности предмета меньше 3, но не меньше 2	1,10
4.	Если сумма баллов особенности предмета меньше 2, но не меньше 1	1,05
5.	Если сумма баллов особенности предмета меньше 1	1,00

Таблица 2.

Расчёт коэффициента, учитывающего особенности предмета (Кпр)

№ п/п	Предметы	Показатели					Су мм а бал лов	Значе ние Кпр	
		ЕГ Э	Под гото вка	Ла бо рат ор ны е	Т ет р а д и	ТБ			усл ови я
1.	Начальная школа		1,5		2,5		4,0	1,2	
2.	Русский язык, литература, РИКО	2	1		2,5		5,5	1,25	
4.	Иностранный язык	1	0,5		1		2,5	1,1	
5.	Математика	2	1		2		5	1,25	
6.	История, обществознание, экономика, право, основы православной культуры	1	1		1		3	1,15	
7.	Естествознание		0,5	1			1,5	1,05	
8.	География	1	0,5		1		2,5	1,1	
9.	Физика	1	0,5	1	1		3,5	1,15	
10.	Химия	1	0,5	1		1	3,5	1,15	
11.	Биология	1	0,5		0,5		2,0	1,1	
12.	Информатика и ИКТ	1	1			1	3	1,15	
13.	Изобразительное искусство, МХК		0,5				0,5	1	
14.	Черчение		0,5		1		1,5	1,05	
15.	Технология, трудовое обучение		0,5			1	1,5	1,05	
16.	Физическая культура		0,5			1	1	2,5	1,15
17.	Музыка		0,5		0,5		1	1,05	
18.	ОБЖ		0,5		0,5		1	1,05	

Примечания:

ЕГЭ - участие предмета в ЕГЭ (2 - обязательный, 1 - по выбору, 0 - нет);

Подготовка - сложность подготовки к занятиям (большая информативная емкость предмета, обновление содержания, большое количество источников, изготовление дидактических и инструктивно-методических материалов) (1;0,5);

Лабораторные работы - требуется подготовка лабораторного и демонстрационного оборудования (1;0);

Условия - условия труда педагога (физическая культура));

Тетради - проверка тетрадей (2,5-2- проверка высокой трудоемкости, 1 - проверка средней трудоемкости, 0 - не требуется);

ТБ - особые требования по охране труда и здоровья обучающихся (1;0).

Размер оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя рассчитывается по каждому предмету отдельно, полученные значения суммируются.

Виды и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Виды работ	размер, руб.
1.	Классное руководство (базовая часть) доплаты к базовой части по результатам предыдущего полугодия: - число питающихся учащихся от 80 до 100% (в течение предыдущего полугодия) - соответствие внешнего вида учащихся требованиям - активность класса в общешкольных мероприятиях(по результатам рейтинга) - работа с родителями (участие в работе родительского комитета, родительские собрания, привлечение к участию в жизни школы и др. – по итогам года); - работа с неблагополучными учащимися (положительная динамика числа пропусков, успеваемости, нарушений дисциплины, снятие с учета ОДН, ТК ДН и др	1650 + 100 +100 +100 +100 +100
2.	Внеурочная деятельность (за 1 час)	485
3.	Заведование учебными кабинетами (базовая часть) - соблюдение требований СанПиН (маркировка, расстановка мебели, цветы) - обеспечение питьевого режима -реализация программы развития кабинета - выполнение ремонта кабинета	200 + 100 + 200 + 100 + 200
4.	Заведование учебными мастерскими, спортивными залами, специальными кабинетами (биологии, химии, информатики, физики, сенсорной комнаты) – базовая часть - соблюдение требований СанПиН (маркировка, расстановка мебели, цветы) - обеспечение питьевого режима -реализация программы развития кабинета - выполнение ремонта кабинета	300 + 100 +200 + 200 + 100
5	Заведование кабинетом Здоровья	1000
6.	Руководство музеем	5000
7.	Координатор учебного расписания	7000
8.	Руководство школьным методическим объединением	1000
9.	Руководство городским методическим объединением	2000
10.	Руководство научным обществом учащихся	1000
11.	Функционирование школьного сайта	1000
	Техническое сопровождение ведения электронных журналов	3000
12.	Руководство профсоюзным комитетом	3000
13.	Ведение протоколов педсовета	500
14	Заведование эвакуационным пунктом	300
15	Организация работы логопедического кабинета	2000
16	Организация работы пресс-центра	500
17	Взаимодействие с военным комиссариатом г. Первоуральска	500
18	Работа с библиотечным фондом	1000
19	Наставничество	200
20	Организация работы кружков «Юный пожарный», Юный инспектор дорожного движения»	300
21	Уполномоченный по охране труда	300
22	Организация работ на пришкольном участке	700

23	Организация горячего питания	2800
24	Формирование и координация расписания уроков	5000
25	Превышение предельно допустимой нагрузки (учитель-логопед – более 20 человек, педагог-психолог – более 500 человек)	до 3000
26	Ответственный за работу с КАИС ИРО	3000
27	Организация спортивно-оздоровительной работы с сотрудниками	700
28	Руководство школьным психолого-медико-педагогическим консилиумом (ПМПК)	1000
29	Коррекция нарушенных функций (при обучении на дому по рекомендациям ПМПК)	От педагогической нагрузки
30	Работа в АИС «Сетевой город»	10% к окладу

Доплаты за тетради

	предметы	стоимость 1 часа в неделю, руб.
1.	Русский язык	105
2.	Математика	75
3.	Химия, физика	55
4.	История, обществознание, литература, иностранный язык	34
5.	Природоведение, география, информатика, ОБЖ, музыка, технология	20
6.	Начальные классы	2000р. в месяц