«СОГЛАСОВАНО»:
Председатель первичной профсоюзной организации муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 имени Ивана Михайловича Суворова станицы Павловской муниципального образования Павловский район
_____ М.Н. Олейник
28 августа 2020 г.
М.П.

«УТВЕРЖДАЮ»:
Директор муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 имени Ивана Михайловича Суворова станицы Павловской муниципального образования Павловский район.
_____ Р.В. Кадыров
28 августа 2020 г.
М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИИРАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 2 ИМЕНИ ИВАНА МИХАЙЛОВИЧА СУВОРОВА СТАНИЦЫ ПАВЛОВСКОЙ (МАОУ СОШ № 2 ИМ.И.М. СУВОРОВА СТ. ПАВЛОВСКОЙ)

1.Общие положения.

1.1.Положение об оплате труда и стимулировании работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 2 имени Ивана Михайловича Суворова станицы Павловской муниципального образования Павловский район (далее – «Положение Учреждения») разработано в соответствии Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на основании постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» с изменениями, постановления администрации муниципального образования Павловский район от 05.04.2010г. № 594 «Об утверждении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Павловский район», методики планирования расходов на оплату труда (Приложение №1 к постановлению главы администрации Павловского района от 05.04.2010г. № 594),постановлением администрации муниципального образования Павловский район от 5 мая 2012 года № 742 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Павловского района» с изменениями, Письма Минобрнауки России от 19 апреля 2011года № 03-255 «О введении федерального государственного образовательного стандарта общего образования», Письма Минобрнауки России от 12 мая 2011года № 03-296 «Об организации внеурочной деятельности при введении федерального государственного образовательного стандарта общего образования», приказа департамента образования и науки Краснодарского края от 20 июля 2011 года № 3892 «О модернизации образовательных учреждений путем организации в них дистанционного обучения для обучающихся», приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Постановление главы МО Павловский район от 27.11.2008 г. № 1206 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Павловского района» с изменениями № 1469 от

30.09.2015г. «О внесении изменений в постановление главы МО Павловский район от 27.11.2008 г № 1206 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Павловского района», № 1501 от 08.10.2015 года «О внесении изменений в постановление главы МО Павловский район от 27.11.2008 г № 1206 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Павловского района».

1.2.Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МАОУ СОШ № 2 (далее - Учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.3.Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждения.

1.4.Положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок, условия премирования работников;
- порядок, условия выплаты материальной помощи;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера;
порядок формирования штатного расписания.

1.5.Оплата труда работников школы устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Положений о введении новых систем оплаты труда работников образования в Павловском районе;
- рекомендаций муниципальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6.Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7.Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8.Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.9.Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

Заработная плата работников школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10.Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете Учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11.Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2.Порядок и условия оплаты труда.

2.1 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполненной работы.

2.2 При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3 Должностные оклады служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые ими должности (приложение № 1):

Перечень должностей	Базовый должностной оклад, рублей
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	5253
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	5341
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	5876
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	8011

К базовому должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников (приложение №1). Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

Должностные оклады заместителей руководителя структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.4. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5163

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5253
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5341
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5430
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5521
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5696
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5876
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6053

Рабочим, выполняющим работы по профессии с производным наименованием «старший», оклады устанавливаются на 10 процентов выше базового оклада соответствующего квалификационному разряду работ.

В учреждениях могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

Также могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в учреждениях, относящихся к другим видам экономической деятельности.

2.5При установлении условий оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться рабочим повышающие коэффициенты к окладам: персональный повышающий коэффициент к окладу; повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет; повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.6 Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.7 Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, работающим по профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.8 Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя

учреждения рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.9 Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по занимаемым должностям работников школы:

профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	-	4238,00 рубля;
профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	-	4803,00 рубля;
профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	-	5932,00 рубля;
профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	-	6498,00 рубля.

2.10 Месячная заработная плата учителей и преподавателей определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

О= Стп*Н*Уп*П*Г, где:

О – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного плана в месячный устанавливается коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель));

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый образовательным учреждением самостоятельно;

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

2.11 Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.12 Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

2.13 Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов,

отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.14 В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

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

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

2.16 Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями 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 образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей

неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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 недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

2.17 В стаж педагогической работы педагогическим работникам засчитывается без ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;
- время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

В стаж педагогической работы педагогическим работникам засчитываются следующие периоды при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

-время службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, Прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД и в войсках органов безопасности);

- время работы на руководящих, инспекторских, Инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- на выборных должностях в профсоюзных органах;
- на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда;
- в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования);
- в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;
- время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

2.18.Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников Учреждения, отражен в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.19.Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Павловский район. Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда Учреждения.

2.20.Установление окладов работникам Учреждения, должности которых не включены в пункт 2.1, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений Павловского района и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений муниципального образования Павловский район.

3.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

3.1. При установлении условий оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, повышающие коэффициенты к должностным окладам: повышающий коэффициент к окладу

по занимаемой должности; персональный повышающий коэффициент к окладу; повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, занимающему общеотраслевую должность служащего, с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4 Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим общеотраслевую должность служащего, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях.

Применение повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.5 Для работников, имеющих квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень, может устанавливаться повышающий коэффициент к должностному окладу в соответствии с Положениями о введении новых систем оплаты труда работников учреждений по видам экономической деятельности.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу

3.6.Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Настоящим Положением предусмотрены следующие размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

3.7.Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам Учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Настоящим Положением предусмотрены следующие размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный».

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.8.Положением о стимулировании труда работников Учреждения предусмотрены выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы
- выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетного звания или ученую степень;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующих выплат осуществляется руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников по представлению заместителей директора, руководителей методических объединений.

3.9.Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливается:

- за высокие показатели результативности работы;
- за разработку и внедрение, и применение в работе достижений науки, передовых методов труда;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается в абсолютном значении по одному или нескольким основаниям. Размер стимулирующей надбавки – 200%. Стимулирующая выплата устанавливается сроком до 1 года, по истечении которого сохраняется или отменяется.

3.10.Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам Учреждения за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных образовательных учреждениях образования в следующих размерах (% от суммы по нагрузке учителя или оклада работника):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 15%.

3.11.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.12.Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляется в первоочередном порядке.

3.13 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Перечнем в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения выборного представительного органа работников.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы

3.15 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам). Ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным

квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

4.2.Оплата труда работников Учреждения занятых на работах с вредными, опасными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам Учреждения производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными, опасными условиями труда;
- за работу в ночное время;
- педагогическим работникам за работу в сельской местности;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу.

4.3.Выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 12% к окладу.

Работодатель в лице руководителя Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.4.Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.5.Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.6.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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.7.Педагогическим работникам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%. Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах, устанавливающих в процентном отношении к окладу.

4.8.Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.9.Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.10.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- одинарную дневную ставку сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и двойную дневную ставку сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- одинарную часть оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и двойную часть оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.11.Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер, за последующие часы - двойной размер в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12.Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

4.13.Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.14.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5.Порядок и условия премирования работников Учреждения.

5.1.В соответствии с Положением о стимулировании труда работников школы в целях поощрения работников за выполненную работу в школе могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера, подчиненных руководителю Учреждения непосредственно;
- педагогических работников Учреждения на основании представления заместителей руководителя Учреждения, руководителей методических объединений;
- остальных работников Учреждения на основании представления заместителя руководителя Учреждения по административно-хозяйственной работе.

5.2.Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника Учреждения по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3.Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:
- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Павловский район;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

5.4.Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии устанавливается в абсолютном значении. Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам Учреждения, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5.Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6.Материальная помощь.

6.1.Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливается коллективным договором.

6.2.Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

6.3 Единовременная выплата в размере оклада в связи с юбилейной датой 55-летием (женщины), 60-летием (мужчины).

7. Оплата труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

7.1.Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2 Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

7.3 Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчетного среднего оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс и рассчитывается по формуле:

Ор= Осрп х К, где:

Ор – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Осрп – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

Расчетный средний оклад определяется в соответствии с приложением № 3 к Методике планирования расходов на оплату труда при формировании сметы доходов и расходов Учреждения.

Так как численность учащихся в Учреждении более 1000 человек для оплаты руководителя устанавливается 1 группа и коэффициент – 2, в случае если численность учащихся уменьшится в расчетном периоде, то коэффициент устанавливается в соответствии с Методикой планирования расходов на оплату труда.

Размер среднего оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается путем деления суммы, направленной учреждением на базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя на сумму штатной численности работников основного персонала учреждения (деление общего числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки учителей) на начало учебного года (1 сентября) и начало календарного года (1 января).

Штатная численность работников основного персонала муниципального общеобразовательного учреждения определяется путем деления общего числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки учителей.

Количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, делений классов на группы).

7.4 При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

7.5 Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год.

7.6 Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств муниципального бюджета, в ведении которого находится Учреждение.

При принятии соответствующего нормативного документа на краевом уровне – премирование руководителей осуществляется за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главными распорядителями бюджетных средств.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств муниципального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому руководителю учреждения.

7.7 При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

7.8 Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников 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 учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

7.9 Работники учреждения, 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 учреждения 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;

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.

7.10. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

7.11.Должностные оклады заместителей Руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

7.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

7.13. Орган местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от выполнения показателей эффективности работы учреждения, утвержденных этим органом.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению органа местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями главы муниципального образования Павловский район.

7.14 Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств муниципального бюджета, в ведении которого находится учреждение.

Премирование руководителя учреждения может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным и распорядительными бюджетных средств в размере до 5%.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств муниципального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

8.Штатное расписание.

8.1.Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2.Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя Учреждения.

8.3.Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с Уставом Учреждения.

8.4.В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам Учреждения, зачисленным на штатные должности.

8.5.Численный состав работников школы должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников Учреждения.

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ
(БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), БАЗОВЫЕ СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по занимаемым должностям работников Учреждения.

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности педагогических работников	
	Базовый размер оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы – 5932 рубля	
1.1	1 квалификационный уровень: Старший вожатый	0,00
1.2	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; социальный педагог	0,08
1.3	3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	0,09
1.3	4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель – логопед (логопед), учитель	0,10

Базовые должностные оклады и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад — 5253 рублей		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка	0,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад — 5341 рублей		
1 квалификационный уровень	Лаборант	0,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование	0,04

	«старший».	
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шефповар), заведующий столовой Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	0,15 0,13
2. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Базовый должностной оклад — 5876 рублей		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам, специалист по охране труда, юрисконсульт	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	0,1
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,2
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	0,3

Директор СОШ №2 Р.В. Кадыров

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников Учреждения.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ВРЕМЯ РАБОТЫ КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ.

- Директор,
- учитель - логопед
- учитель,
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,
-воспитатель,
- социальный педагог,
- старший вожатый;
- педагог-психолог,
-педагог дополнительного образования,
- заместители директора по учебной, учебно-методической, воспитательной работе;

Директор СОШ №2 Р.В. Кадыров

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников Учреждения.

БАЗОВАЯ ВЫПЛАТА ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ И ДРУГИМ РАБОТНИКАМ К БАЗОВОМУ ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), БАЗОВОЙ СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УЧРЕЖДЕНИИ.

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.	20
2	За работу в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи.	20
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
4	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20

Директор СОШ №2 Р.В. Кадыров

Кадыров Роман Вагифович

Подписано цифровой подписью: Кадыров Роман Вагифович
DN: c=RU, ou=директор, o=МАОУ СОШ №2 имени Ивана Михайловича Суворова, cn=Кадыров Роман Вагифович, email=pshkola2@mail.ru
Причина: Я проверил этот документ
Местонахождение: Краснодарский край, ст. Павловская, ул. Ленина, д.27.