

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Мучкапская средняя общеобразовательная школа**

Приказ

р.п. Мучкапский

31.01.2017

№ 20

Об утверждении Положения об оплате труда работников
МБОУ Мучкапской СОШ, штатного расписания

В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании постановления администрации Мучкапского района от 18.01.2017 г. №16 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организациях Мучкапского района», приказываю:

1. Утвердить с 01.01.2017 года Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Мучкапской средней общеобразовательной школы в новой редакции (приложение 1).

2. Утвердить с 01.01.2017 года штатное расписание Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Мучкапской средней общеобразовательной школы (приложение 2).

3. Действие настоящего приказа распространяется на правоотношения возникшие с 01.01.2017 года.

4. Начальнику отдела кадров (Сапожникова) внести изменения в трудовые договоры работников согласно штатного расписания.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ
Мучкапской СОШ



Л.Н. Мишина

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Мучкапской средней общеобразовательной школы

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Мучкапской средней общеобразовательной школы (далее - Положение), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

решением Мучкапского районного Совета народных депутатов от 13.10.2016 г. №286 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных организациях Мучкапского района Тамбовской области»;

постановлением администрации района от 20.12.2016 г. №688 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных организациях Мучкапского района».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Мучкапской средней общеобразовательной школы (далее – Учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, периоды и условия их установления, начисления и выплаты;

выплаты компенсационного характера, основы их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, основы их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основы их установления и выплаты; условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

мнения представительного органа работников;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Заработная плата работников учреждения устанавливается трудовым договором.

1.5. На работников, работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные в учреждении, распространяются в полном объеме.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Ежемесячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах бюджетных ассигнований, выделенных учреждению на формирование фонда оплаты труда.

Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплат стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

II. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями от 23 декабря 2011 г.), от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (с изменениями от 11 декабря 2008 г.), от 29 мая 2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями от 12 августа 2008 г.), от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 6 августа 2008 г. №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 6 августа 2007 г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации района от 19 августа

2016 г. № 621 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных организациях».

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

- по профессиональным квалификационным группам первого уровня - 3000 руб.;
- по профессиональным квалификационным группам второго уровня - 3426 руб.;
- по профессиональным квалификационным группам третьего уровня - 4940 руб.;
- для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня (включая размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 года - 5040 руб.;
- по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня - 5710 руб.;

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в учреждении применяются:

по должностям работников учреждений образования – квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н (с изменениями от 31 мая 2011 г.);

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, делопроизводители, специалисты по кадрам, лаборанты и др.) – квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. №37 (с изменениями от 12 февраля 2014 г.);

по общеотраслевым профессиям рабочих – квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. №31 (с изменениями от 24 ноября 2008 г.);

по должностям специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда – квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 17 мая 2012 г. №559н.

2.4. Стоимость оказания услуг по освоению учащимися образовательных программ посредством дистанционных образовательных технологий рассчитывается в соответствии со стоимостью 1 академического часа работы сетевого преподавателя (Интернет-урока), количеством Интернет-уроков, предусмотренных для освоения годовой учебной программы по предмету одним учеником и численностью обучающихся по предметам.

Расходы в месяц рассчитываются исходя из фактически проведенного количества интернет - уроков за указанный период со всеми учениками.

III. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы установлен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Учреждение, в пределах средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных приложением № 2 к постановлению администрации района от 20.12.2016 г. №688 «Об

основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных организациях Мучкапского района».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Базовый минимальный оклад (минимальный должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад).

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

- 0,40 - при наличии высшей квалификационной категории
- 0,30 - при наличии первой квалификационной категории

3.3. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие звания по занимаемой должности; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в учреждении, устанавливается повышающий коэффициент – 0,20.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей) предусмотренных пунктом 3.3. повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований.

3.4. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в трудовых договорах. Выплаты повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.5. Для работников учреждения за работу в сельской местности, рабочем поселке устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в размере – 0,25.

3.6. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим профессиональным квалификационным группам может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать – 3,0.

3.7. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.2. – 3.5. настоящего Положения, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы.

3.8. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу учреждения и персональным повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации – предельный размер повышающего коэффициента – 0,12.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №426 «О специальной оценке условий труда» (с изменениями от 1 мая 2016 г.). Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки;

при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, повышающую норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №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» (с изменениями от 29.06.2016 г.);

при выполнении функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом, и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, за выполнение особо важных заданий руководителя учреждения, за сложность и напряженность.

Размер доплат, определенных пунктом 4.2. настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в абсолютных размерах в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда:

4.2.1. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах;

4.2.2. за увеличение объема работы, не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

4.2.2.1. педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя – фиксированной суммой

4.2.2.2. педагогическим работникам за проверку письменных работ, обучающихся при полной педагогической нагрузке:

- | | |
|---|-------|
| - учителям начальных классов, русского языка | - 20% |
| - учителям математики | - 15% |
| - учителям-предметникам (физика, химия, история, география, иностранный язык, биология) | - 5% |

При наполняемости классов менее 14 человек размер оплаты

- составляет - до 10%
- 4.2.2.3. педагогическим работникам за заведование:
- пришкольным участком, уход за цветами в коридорах и рекреациях школы ежемесячно в течении всего календарного года - 10%
 - учебными кабинетами - 10%
 - библиотекой - 20%
 - медиатекой (библиотекарю) - 30%
 - спортивным клубом - 30%
 - комнаты боевой славы (фиксированной суммой или) - до 20%
- 4.2.2.4. педагогическим работникам за руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями - 15%
- 4.2.2.5. педагогическим работникам за работу с использованием, хранением химических реактивов - 12%
- 4.2.2.6. педагогическим работникам за выполнение функций воспитателя групп продленного дня, кратковременного пребывания – устанавливается фиксированной суммой с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон
- 4.2.2.7. работникам за выполнение функций и полномочий контрактного управляющего (обеспечение осуществления закупок, в том числе заключения контрактов) – устанавливается фиксированной суммой с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон
- 4.2.2.8. педагогическим работникам (учитель-логопед (дефектолог), педагог-психолог) за выполнение консультационной работы педагогических работников и родителей по применению специальных методов и приемов оказания помощи детям с ограниченными возможностями здоровья – устанавливается фиксированной суммой с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон
- 4.2.2.9. педагогическим работникам за оказание консультативной помощи педагогическим работникам по применению образовательных технологий в работе с ОВЗ - 20%
- 4.2.2.10. другая дополнительная работа.
- 4.2.3. за выполнение особо важных и ответственных работ:
- 4.2.3.1. работникам за выполнение функции ответственного за сопровождение обучающихся школьным автобусом – устанавливается фиксированной суммой с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон
- 4.2.3.2. работникам за ведение учета военнообязанных, отчеты по ним, ведение базы данных мобилизации - 20%
- 4.2.3.3. педагогическим работникам за ведение протоколов:
- педагогических советов - 10%
 - собраний трудового коллектива - 10%
 - протоколов Управляющего совета - 5%
- 4.2.3.4. педагогическим работникам за создание и ведение банка передового педагогического опыта - 20%
- 4.2.3.5. педагогическим работникам за разработку рабочих программ по предметам для детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с рекомендациями ПМПК - 20%
- 4.2.3.6. педагогическим работникам за работу по сбору и обработке систематизированию материалов по ОБЖ с филиалами - 15%
- 4.2.3.7. педагогическим работникам за организацию учёта детей, проживающих на закрепленной территории - до 10%
- 4.2.3.8. педагогическим работникам за организацию учёта питания – устанавливается

- фиксированной суммой с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон
- 4.2.3.9.педагогическим работникам за работу по сбору и обработке информации по учреждению и в филиалах: социальной работы, учета детей из многодетных семей, учета детей из неблагополучных семей, составлению отчетности – устанавливается фиксированной суммой с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон
- 4.2.3.10.педагогическим работникам за обслуживание оргтехники (в зависимости от числа компьютеров):
- базовая школа - 30%
 - филиал - 10%
- 4.2.3.11.педагогическим работникам за работу с музыкальной аппаратурой – фиксированной суммой или:
- базовая школа - 15%
 - филиал - 10%
- 4.2.4. за сложность и напряженность устанавливается:
- 4.2.4.1.педагогическим работникам за работу в профильном классе - 5%
- 4.2.4.2.педагогическим работникам за работу с детьми с отклонением в развитии речи - 20%
- 4.2.4.3.педагогическим работникам за работу в классе интегрированного обучения - до 20%
- 4.2.4.4.педагогическим работникам за работу в классах совместного обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - до 20%
- 4.2.4.5.педагогическим работникам за работу с библиотечным фондом (фиксированной суммой или) - до 25%
- 4.2.4.6.педагогическим работникам за организацию работы официального школьного *WEB-сайта*, систематическое обновление информации:
- базовая школа - 30%
 - филиал - 10%
- 4.2.4.7.работникам за регистрацию и отправку электронной почты:
- базовая школа - 15%
 - филиал - 10%
 - учебно-вспомогательный персонал – фиксированной суммой
- 4.2.4.8.педагогическим работникам за работу с электронными дневниками:
- базовая школа - 15%
 - филиал - 10%
- 4.2.4.9.работникам за ведение базы *АИАС «Директор»*:
- базовая школа - 10%
 - филиал - 5%
 - учебно-вспомогательный персонал - фиксированной суммой
- 4.2.4.10.педагогическим работникам за ведение базы *АИС «Зачисление в ОО»* – устанавливается фиксированной суммой с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон
- 4.2.4.11.педагогическим работникам (учителю физической культуры) за внеклассную работу по физической культуре - до 20%
- 4.2.4.12.за работу *ОС Дневник.ru* – устанавливается фиксированной суммой с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон
- 4.2.4.13.педагогическим работникам за ведение контентной фильтрации - 5%
- 4.2.4.14.педагогическим работникам за организацию дистанционного обучения - 5%
- 4.2.4.15.педагогическим работникам за РКП - 5%
- 4.2.4.16.педагогическим работникам за осуществление мониторинга правильности и своевременности ведения электронных дневников – устанавливается фиксированной

суммой с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон

4.2.4.17. работникам за напряженность, интенсивность труда (сложность, важность выполняемой работы с учетом уровня профессиональной подготовки специалиста) – устанавливается фиксированной суммой с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон

4.2.4.18. педагогическим работникам за реализацию индивидуальной маршрутной карты обучающихся «группы риска», состоящих на различных видах учета, нуждающихся в социально-педагогической, социально-психологической помощи – устанавливается фиксированной суммой с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон

4.2.4.19. педагогическим работникам за работу по сбору и обработке систематизированному материалов по краеведению – устанавливается фиксированной суммой с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон

4.2.4.20. педагогическим работникам за ведение учёта детей - до 20%

4.2.4.21. другая дополнительная работа.

4.2.5. за расширение зоны обслуживания устанавливается:

4.2.5.1. педагогическим работникам за выполнение воспитательной работы в филиалах при отсутствии старшей вожатой (фиксированной суммой или) - 20%

4.2.5.2. педагогическим работникам за дистанционное обучение - до 25%

4.2.5.3. работникам за ведение документов антитеррористической, противопожарной направленности - до 20%

4.2.5.4. за организацию присмотра и ухода за обучающимися – устанавливается фиксированной суммой с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон

4.2.5.5. за подготовку материалов для занятий в объединениях дополнительного образования – устанавливается фиксированной суммой с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон

4.2.5.6. за увеличение количества классов – устанавливается фиксированной суммой с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон

4.2.5.7. за работу по АХЧ – устанавливается фиксированной суммой с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон

4.2.5.8. за выполнение текущего (косметического) ремонта помещений, классных кабинетов, подготовку их к проведению занятий (в зависимости от объема выполненных работ) – устанавливается фиксированной суммой с учетом мнения представительного органа (профсоюзного комитета) и по договоренности сторон

4.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу определяются в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации – за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.4. Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в локальном акте учреждения (положение об оплате труда работников учреждения, приказ о компенсационных выплатах и дополнительных соглашениях к трудовому договору).

V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы – до 200%;
- за качество выполняемых работ – до 200%;
- классным руководителям за эффективность воспитательной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ – до 45%.

5.2. Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

Размер выплат устанавливаются ежегодно.

5.3. Выплаты за интенсивность и результативность работы в работе устанавливаются за обеспечение:

доступности качественного образования и воспитания;

методической и инновационной деятельности;

эффективной организации работы;

выполнения сложных и срочных работ;

досрочного выполнения работ;

иных направлений в работе, определенных положением об оплате труда организации.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного

совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) организациях на 2012-2018 гг.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом и рекомендациями за:

работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;

сохранение контингента обучающихся;

специфику образовательных программ;

непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);

досрочное выполнение работ;

выполнение сложных и срочных работ.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) организациях на 2012-2018 гг.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников и предполагают учитывать:

применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);

участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

создание социально-психологического климата в классе;

достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена и мониторинговых исследований;

подготовка призеров олимпиад, конкурсов.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам:

▪ **за качество выполняемых работ** - устанавливаются на основании предоставленного педагогическим работником самоанализа деятельности за полугодие в соответствии с утвержденными критериями (Приложение № 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10) сроком на полугодие;

▪ **классным руководителям** - за эффективность воспитательной работы устанавливаются на основании предоставленного самоанализа состояния воспитательной работы в классном коллективе за полугодие в соответствии с утвержденными критериями (Приложение 3) сроком на полугодие.

5.5. В системе оценки результативности профессиональной деятельности всех работников образовательного учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, результаты самооценки работников образовательного учреждения, достижения работников их учащихся и подчиненных, результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

5.6. Для проведения объективной оценки результативности профессиональной деятельности в образовательном учреждении приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом создается комиссия, состоящая из представителей администрации, заведующих филиалов, Управляющего совета председателя профсоюзного комитета.

5.7. Результаты работы комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – один год. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решение комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

5.8. Определяются следующие отчетные периоды:

- I - сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – выплаты производятся с 1 января по 31 августа);

- II - январь, февраль, март, апрель, май, июнь, июль, август - выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря.

5.9. Комиссия в установленные сроки проводит в оценочном листе экспертную оценку результативности деятельности за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

5.10. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- комиссия рассматривает представленные материалы для экспертной оценки результативности деятельности 25-30 числа отчетного периода;

- 1 - 3 числа отчетного периода педагог может обратиться в комиссию с апелляцией;

- до 8 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок

5.11. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в оценочном листе результативности деятельности работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

5.12. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается всеми членами комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику и утверждается приказом руководителя.

5.13. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

5.14. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол комиссии).

5.15. Работники имеют право вносить свои предложения в комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

5.16. Любые изменения, дополнения, исключения в Положении обсуждаются на Управляющем Совете, утверждаются приказом руководителя, согласовываются с первичной профсоюзной организацией.

5.17. Порядок определения стимулирующих выплат

5.17.1. Для определения размера стимулирующих надбавок комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми работниками учреждения. Размер фонда стимулирующих выплат, запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный

эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику.

5.17.2. Больничные листы и отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учитываются стимулирующие выплаты.

5.18. При премировании по итогам за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результаты труда.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году;

устранении последствий аварий;

подготовки и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

результативности работы с детьми из социально-неблагополучных семей;

своевременной и качественной подготовки учреждения и филиалов к отопительному сезону;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются по итогам их выполнения.

5.19. Дополнительные стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам:

за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся, учителям, работающим в первых классах, группах кратковременного пребывания, наполняемостью 25 человек и выше - 5%, с меньшей наполняемостью – пропорционально количеству обучающихся;

за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учителям русского языка, литературы и математики - 5%;

за информативную емкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания учителям истории и обществознания, информатики - 5%;

за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ - 5%.

за участие в муниципальном конкурсе профессионального мастерства «Учитель года» педагогическим работникам устанавливается ежемесячная выплата в размере 3000 рублей в течение года, победителю конкурса - в течение трех лет;

за победу в региональных конкурсах профессионального мастерства устанавливается ежемесячная выплата в размере 3000 рублей в течение года;

за наличие звания «Заслуженный учитель РФ» устанавливается ежемесячная выплата в размере 3000 рублей;

за подготовку обучающихся к сдаче норм ГТО, сдавшим на «Золотой», «Серебряный» и «Бронзовый» значки устанавливается ежемесячная выплата в размере 3000 рублей в течение года;

за наличие высшей квалификационной категории в размере 3000 рублей на срок действия квалификационной категории;

за участие в реализации социальных программ в размере 2000 рублей ежемесячно на период реализации социальных программ;

за организацию дополнительных платных образовательных услуг в размере 2000 рублей ежемесячно на срок фактического оказания дополнительных платных образовательных услуг;

за особые достижения обучающихся по итогам участия в региональных и Всероссийских конкурсах, олимпиад, смотрах и других мероприятий (победители, призёры, финалисты, лауреаты и т.д.) в размере 2000 рублей единовременно;

за участие в региональных конкурсах, направленных на повышение профессионального мастерства педагогических работников (конкурсы методических разработок, проектов и другое) в размере 1000 рублей, за победу 2000 рублей единовременно.

Поскольку стаж педагогической работы и уровень образования педагога оказывают опосредованное влияние на результат его работы, то можно считать их учтенными в стимулирующих выплатах за качество работы.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда.

Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю Школы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

VI. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера

6.1. Комиссия учреждения имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер при:

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушении статей Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- нарушении Устава образовательного учреждения;
- необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- нарушении исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений администрации школы, отчетов, оформление документов и др.);
- при наличии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;
- при ухудшении качества работы в соответствии с критериями оценки работы педагога.

6.2. Стимулирующая выплата за сложность, приоритетность предмета может быть снята по представлению комиссии в случае ненадлежащего качества работы учителя по предмету, обоснованных жалоб родителей, учащихся на срок, определяемый Управляющим Советом учреждения.

6.3. Стимулирующая выплата за руководство МО может быть снята по представлению комиссии на срок, определяемый руководителем учреждения при невыполнении плана работы МО или неудовлетворительном качестве работы МО.

6.4. Педагогическим работникам, не имеющим на момент установления стимулирующих выплат квалификационной категории или заключения аттестационной комиссии о соответствии занимаемой должности по вине педагогического работника, стимулирующие выплаты не назначаются.

VII. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

7.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

7.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника.

7.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения.

7.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения.

7.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

7.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 7.1. настоящего Положения при наличии фонда оплаты труда, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в размере не более 2 должностных окладов.

7.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях. Предоставление компенсации затрат работникам, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое, выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

7.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 7.1. настоящего Положения, осуществляются учреждением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VIII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

8.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии).

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения и составляет в размере – 7787 рублей.

8.3. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом мнения персональных коэффициентов определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

8.4. Руководителям учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

- почетное звание:
«заслуженный» - 0,20
- «отличник», «почетный работник», награжденный государственными орденами и медалями по профилю образовательного учреждения - 0,15

В случае, если у руководителя присутствует несколько оснований для установления персонального коэффициента за наличие почетного звания (государственные

награды), размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

- расположенность учреждения в сельской местности - 0,25
 - за каждого обучающегося (воспитанника) - 0,0005
 - за каждого работника списочного состава - 0,0003
 - за разнотипность и вариативность образовательных программ - до 0,2
- Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать - 3,0

8.5. Руководителю устанавливаются выплаты компенсационного характера: за совмещение профессий (должностей).

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

8.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы – до 200%.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю устанавливается работодателем на основании оценки эффективности их деятельности с учетом показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, утвержденных постановлением администрации района, за прошедший учебный год, по балльной системе.

Стоимость одного балла определяется локальным нормативным актом работодателя.

Руководителю устанавливаются следующие виды премий:

по итогам работы за период;

выполнение особо важных и ответственных работ. Размер премии устанавливается до 45%.

Порядок, условия начисления и размеры премии, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя.

Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются к должностным окладам.

8.7. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Заместителям руководителя учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Общий размер персональных повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

8.8. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

8.9. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ.

8.10. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

- положительная динамика качества знаний, обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ);
- динамика развития материального обеспечения учреждения;

- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- создание и развитие связей образовательной организации с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в учреждении.

Размеры выплат устанавливаются ежегодно.

8.11. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включается в трудовой договор руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

8.12. Обязательные выплаты социального характера:

- выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя организации);

- суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителю организации) на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

- дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

- компенсация работникам (руководителю организации) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;

- денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю учреждения) от работодателя.

8.13. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

IX. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

9.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательного учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

9.2. Особенности оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва «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».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении № 1 к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

9.3. Объем преподавательской (учебной) работы педагогических работников учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному

образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

9.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и преподавателям учреждения, для которых данное учреждение является основным местом работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

9.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количеству проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

9.6. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва «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», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

9.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва «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», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.2. раздела 4 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда.

9.8. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

9.9. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется:

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

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

Размер оплаты за один час педагогическим работникам составляет:

- имеющим высшую категорию - 145 руб.
- имеющим первую категорию - 135 руб.
- без категории - 110 руб.

9.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Принято с учетом мнения (согласовано)
выборного органа первичной профсоюзной организации
МБОУ Мучкапской СОШ
(протокол № 1 от «31» января 2017 г.)

Председатель профсоюзного комитета

(подпись)

Е.А. Жалнина

(расшифровка подписи)

Принято на заседании Управляющего совета
МБОУ Мучкапской СОШ
(протокол № 1 от «31» января 2017 г.)

Председатель Управляющего совета

(подпись)

И.И. Ледовских

(расшифровка подписи)

**Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образования
по профессиональным квалифицированным группам (ПКГ) и квалификационным уровням и
рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалифицированной группе	Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (гр.4*гр.5)
1	2	3	4	5	6
1. Профессиональная квалифицированная группа первого уровня					
1.1. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»					
	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалифицированных разрядов в соответствии ЕТК работ и профессий рабочих, повар, подсобный рабочий кухни, гардеробщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	3000	1	3000
1.2. ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»					
	1	Делопроизводитель	3245	1	3245
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня					
2.1. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих»					
	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, слесарь КИПиА	3426	1	3426
2.1. ПКГ «Учебно-вспомогательного персонала второго уровня»					
	1	Младший воспитатель	3426	1	3426
2.2. ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»					
	1	Лаборант	3426	1	3426
	2	Заведующий складом; старший повар	3570	1	3570
	3	Библиотекарь	3830	1	3830
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня					
3.1. ПКГ должностей педагогических работников					
	1	Старший вожатый	5040	1,2	6048
	2	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	5040	1,3	6552
	3	Воспитатель; педагог-психолог; методист	5040	1,3	6552
	4	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший методист, старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель логопед	5040	1,3	6552
3.2. ПКГ «ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»					
	1	Бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности	4940	1	4940
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня					
4.1. ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»					
	1	Начальник отдела кадров; заведующий библиотекой	5710	1	5710
	1	Заведующий филиала	5850	1	5850