

МОАУ «ГРИГОРЬЕВСКАЯ СОШ»
СОЛЬ-ИЛЕЦКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

СОГЛАСОВАНО

РАССМОТРЕНО

УТВЕРЖДЕНО

Председатель профкома

Протокол совещания

Приказ № ОД-226 от 30.12.2022г

_____/Е.В.Сарычева

при директоре
№ 5 от 30.12.2022г

Директор _____/В.М.Бражникова

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МОАУ «ГРИГОРЬЕВСКАЯ СОШ»
СОЛЬ-ИЛЕЦКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Соль-Илецкого городского округа, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - Положение), определяет систему оплаты труда руководящих работников (далее - руководители) и педагогических работников; учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала (далее - работники) муниципальных общеобразовательных организаций Соль-Илецкого городского округа, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - организации).

1.2. Правовым основанием введения системы оплаты труда являются Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Трудовой кодекс Российской Федерации, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

1.3. Положение об оплате труда работников общеобразовательных учреждений Соль-Илецкого городского округа (далее – Положение) включает в себя:

размеры окладов работников общеобразовательных учреждений Соль-Илецкого городского округа (далее – учреждения), по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников, а также размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера;

условия оплаты труда административно-управленческого персонала (руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и бухгалтеров).

1.4 Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Конкретные размеры окладов, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденных предельных объемов

ассигнований бюджета городского округа, которые могут быть использованы на оплату труда, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда;

1.6. Ответственными за перерасход фонда заработной платы являются руководители учреждений.

1.7. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, должна быть осуществлена доплата до минимального размера оплаты труда за счет средств бюджета городского округа, включая и средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.8. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается работнику, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором учреждения или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

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

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

II. Условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

2.1. Размеры окладов педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11731):

Наименование	Городские школы, сельские школы с числом учащихся до 120 (рублей)	Сельские школы с числом учащихся 120 и выше (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»		
1 квалификационный уровень (помощник воспитателя)	11280	11280
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»:		

1 квалификационный уровень (инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый)	7420	8170
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог)	7667	8423
3 квалификационный уровень (воспитатель; педагог-психолог)	7920	8672
4 квалификационный уровень (преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь)	8170	8924

2.2. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление педагогическим работникам повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам учреждения в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет педагогическим работникам:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

более 20 лет – 0,25;

от 10 до 20 лет – 0,2;

от 5 до 10 лет – 0,15;

от 0 до 5 лет – 0,1;

среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

более 20 лет – 0,2;

от 10 до 20 лет – 0,15;

от 5 до 10 лет – 0,1;

от 0 до 5 лет – 0,05.

среднее образование и стаж педагогической работы:

более 20 лет – 0,2;

от 10 до 20 лет – 0,15;

от 5 до 10 лет – 0,1;

от 3 до 5 лет – 0,05.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу педагогическим работникам устанавливается за квалификационную категорию.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,55;

при наличии первой квалификационной категории – 0,45.

Дополнительно, по решению руководителя учреждения, может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам, которым присвоена ученая степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподавательских дисциплин) или присвоено почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник» и молодым специалистам, работающим первые два года после окончания учебного заведения по специальности соответствующей требованиям

учреждения.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за ученую степень:

доктор наук – 0,4;

кандидат наук – 0,2;

за звание «Заслуженный» - 0,2.

молодым специалистам – 0,2

2.5. С учетом условий труда педагогическим работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VII Положения.

2.6. Педагогическим работникам учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VIII, IX Положения.

2.7. Производить оплату труда высококвалифицированным специалистам, привлекаемым для проведения отдельных учебных занятий с применением почасовой оплаты труда и повышающих коэффициентов:

профессор, доктор наук – коэффициент 0,4;

кандидат наук – коэффициент 0,2.

III. Условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих

3.1. Размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858):

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	Размер должностного оклада (в рублях)
1 квалификационный уровень (делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка)	11280
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (инспектор по кадрам, лаборант)	11280
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	11280
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень (бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-ЭВМ, специалист в сфере закупок (контрактный управляющий), инженер-энергетик)	11280

3.2. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление работникам учреждения, занимающим должности служащих, повышающего коэффициента к окладам за выслугу лет.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года (с 1 сентября текущего года).

3.3. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования по должности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,1;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.4. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главами VII Положения.

3.5. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VIII, IX Положения.

IV. Условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения их квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Приказом Минздравсоцразвития России № 248н от 29 мая 2008г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Работники учреждения по профессиям рабочие первого уровня	Размер должностного оклада (в рублях)
1 квалификационный уровень (гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений)	11280
1 квалификационный уровень (сторож (вахтер))	8983
Работники учреждения по профессиям рабочие второго уровня	
1 квалификационный уровень (водитель автомобиля)	6344

Размеры окладов работников, не отнесенных к ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

Должность	Размер должностного оклада (в рублях)
Повар	10072
Должность	Размер должностного оклада (в рублях)
Рабочий (по обслуживанию бойлерной, обслуживанию и ремонту бассейна, по комплексному обслуживанию и ремонту здания, по обслуживанию зданий и сооружений) Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования Оператор котельной	11280

4.2. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление рабочим учреждения повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных

(особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ (водители, занятые перевозкой детей).

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 100%.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.6. Повышающий коэффициент за условия работы (ненормированный рабочий день) устанавливается по решению руководителя учреждения водителям, занятым перевозкой детей.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к окладу за условия работы - до 20%.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.7. Повышающий коэффициент за профессиональное мастерство устанавливается по решению руководителя учреждения водителям, занятым перевозкой детей.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу за профессиональное мастерство:

имеющим три категории – 15%;

имеющим четыре категории – 25%;

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.8. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главами VII Положения.

4.9. Работникам учреждения, занимающим должности рабочих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VIII, IX Положения.

V. Условия оплаты труда административно-управленческого персонала (руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и бухгалтеров).

5.1. Размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области» (в ред. постановления правительства Оренбургской области №209-п от 28.03.2016г. «О внесении изменений в Постановление Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 №420»). Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности учреждения. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается органами, осуществляющими функции и полномочия учредителей соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 5.

5.2. Приказом начальника Управления образования руководителю учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за:

- выслугу лет в должности руководителя в учреждениях образования:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,1;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

- сложность, напряженность работы в зависимости от фактической численности учащихся (детей,

воспитанников):

- сельские школы:

от 50 до 100 учащихся – 10 процентов;

от 100 до 150 учащихся – 25 процентов;

от 150 до 200 учащихся – 50 процентов;

от 200 до 400 учащихся – 75 процентов;

- городские школы – 100 процентов.

- наличие дошкольных групп:

одна группа – 30%;

две и более – 50%.

-награжденным нагрудным знаком, название которого начинается со слов «Почетный работник»-0,1;

-награжденным нагрудным знаком, название которого начинается со слов «Отличник»-0,1.

5.3 Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.

5.4. Приказом руководителя учреждения заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за:

- выслугу лет в должности заместителя руководителя в учреждениях образования, главному бухгалтеру в должности бухгалтер:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,1;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

- сложность, напряженность работы заместителю руководителя в зависимости от фактической численности учащихся (детей, воспитанников):

от 50 до 100 учащихся – 8 процентов;

от 100 до 200 учащихся – 18 процентов;

более 200 учащихся – 23 процента.

- сложность, напряженность работы главному бухгалтеру в зависимости от фактической численности учащихся (детей, воспитанников):

- сельские школы:

от 50 до 100 учащихся – 10 процентов;

от 100 до 150 учащихся – 25 процентов;

от 150 до 200 учащихся – 50 процентов;

от 200 до 400 учащихся – 75 процентов;

- городские школы – 100 процентов.

-награжденным нагрудным знаком, название которого начинается со слов «Почетный работник»-0,1;

- награжденным нагрудным знаком, название которого начинается со слов «Отличник»-0,1.

5.5. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру и бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VII Положения.

5.6. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет стимулирующего фонда учреждения, но не более 10 процентов.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии его выплаты устанавливаются приказом начальника Управления образования.

5.7. Руководителям, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IX Положения.

VI. Условия оплаты труда библиотечных работников учреждений не относящихся к работникам образования

6.1. Размеры окладов работников учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, относящие к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Размер должностного оклада (в рублях)
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь)	8970
ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" (заведующий библиотекой)	8970

6.2. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление работникам учреждения повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет.

6.3. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам учреждения от общего количества лет проработанных в данной должности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,1;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

6.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.5. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.6. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главами VII Положения.

6.7. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IX Положения.

VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Работникам учреждения могут быть установлены выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

выплаты за работу в особых климатических условиях;

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

7.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по

проведению специальной оценки труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

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

7.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, как привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.8. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.9. К заработной плате работников учреждения применяется районный коэффициент в размере 15 %.

7.10. Доплата специалистам образования (административно-управленческий персонал, педагогические работники, библиотечные работники), работающим на селе за работу в сельской местности производится в размере 12 процентов от должностного оклада.

VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

премиальные выплаты по итогам года.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются 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 учреждения.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по учреждению.

8.2 Управление образования утверждает показатели стимулирования на руководителей подведомственных учреждений за количество, интенсивность и качество труда. Надбавка устанавливается приказом Управления образования сроком на квартал. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении (баллах), так и в процентном отношении к окладу.

Учреждения образования утверждает показатели стимулирования на работников учреждения за количество, интенсивность и качество труда.

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения сроком на квартал. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении (баллах), так и в процентном отношении к окладу.

8.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда работников общеобразовательных учреждений с учетом следующих показателей:

- рост качества обучения;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, лауреатов конференций различного уровня;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек у обучающихся;
- снижение (отсутствие) пропусков обучающихся уроков без уважительной причины;
- использование информационно-коммуникативных технологий на уроках;
- применение оздоровительных методик и технологий в учебном процессе;
- наличие иных показателей в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников общеобразовательного учреждения;
- результаты государственной (итоговой) и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме единого государственного экзамена и в новой форме государственной (итоговой) аттестации;
- результаты государственной аккредитации общеобразовательного учреждения;
- развитие инновационной и экспериментальной деятельности;
- участие общеобразовательного учреждения в районных, областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия и т.д.;
- организация предпрофильного и профильного обучения;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении общеобразовательным учреждением (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);
- уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса;
- сохранение и укрепление здоровья обучающихся;
- организация работы по сокращению отчисления обучающихся;
- развитие материально-технической базы общеобразовательного учреждения;
- результаты готовности общеобразовательного учреждения к новому учебному году;
- иные успехи и достижения в различных областях деятельности общеобразовательного учреждения;
- реализация программы развития общеобразовательного учреждения;
- иные показатели, установленные уполномоченным органом исполнительной власти в сфере образования.

IX. Другие вопросы оплаты труда

9.1 Педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях производится доплата к должностному окладу.

Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 15 - 20 процентов и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, органом самоуправления образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, нуждающимися в длительном лечении или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно-воспитательных учреждений.

Доплата к должностному окладу производится в следующих размерах:

9.2. 15 - процентов - за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах, обучающихся индивидуально на дому) для обучающихся,

воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития, умственной отсталостью, интеллектуальными нарушениями);

9.3. 15 процентов - за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении.

9.4. 15 процентов - педагогическим работникам лицеев.

9.5. Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд), должностной оклад увеличивается на 30 процентов.

9.6. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из оклада без учета повышения по другим основаниям.

9.7. Доплата за классное руководство осуществляется в общеобразовательных учреждениях:

1 - 4 классов - 15 процентов;

5 - 11 классов - 20 процентов;

Доплата за классное руководство в общеобразовательных учреждениях (классах) с числом учащихся менее 15 человек производится в размере 50 процентов соответствующих доплат.

За классное руководство в общеобразовательных учреждениях при достижении установленной наполняемости классов:

№ п/п	Условия выплаты за классное руководство	Размер в месяц
1	в общеобразовательных учреждениях с предельной наполняемостью:	
	в городской местности – 25 учащихся и более	1000 рублей
	в сельской местности – 14 учащихся и более	1000 рублей
	в городской местности – менее 25 учащихся	из расчета 40 руб. на одного учащегося
	в сельской местности – менее 14 учащихся	из расчета 71,43 руб. на одного учащегося
2	в специальных (коррекционных) общеобразовательных учреждениях (школы для детей, имеющие тяжелые нарушения речи, имеющих задержку психического развития, для умственно отсталых) с предельной наполняемостью:	
	12 учащихся (1-4 классы) и более	1417 рублей
	12 учащихся (5-11 классы) и более	1555 рублей
	менее 12 учащихся (1-4 классы)	из расчета 118,08 руб. на одного учащегося
	менее 12 учащихся (5-11 классы)	из расчета 129,58 руб. на одного учащегося

9.8. Доплата за проверку тетрадей:

учителям начальных классов - 10 процентов независимо от объема учебной нагрузки;

учителям, преподавателям за проверку письменных работ:

по русскому языку, родному языку и литературе - 15 процентов;

по математике - 10 процентов;

по иностранному языку, стенографии, черчению, конструированию, технической механике - 10 процентов;

в классах общеобразовательных школ с числом учащихся менее 15 человек оплата за проверку письменных работ производится в размере 50 процентов от соответствующих доплат. Данный порядок применяется также при делении классов на подгруппы;

учителям 1 - 4 классов, ведущим индивидуальные занятия на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

9.9. Доплата к должностному окладу работникам учреждения производится за:

- заведование учебными кабинетами (лабораториями) учителям в общеобразовательных школах - 10 процентов при оценке его на «отлично» и 5% - при оценке «хорошо». Оплате подлежат 3 кабинета в основных школах, 15 кабинетов – в средних;

- исполнение обязанностей мастера учебных мастерских учителям

	Простая мастерская	Комбинированная мастерская
До 10 классов-компл.	15%	20%
От 10 до 20 кл.-компл.	20%	25%
От 21 до 29 кл.-компл.	20%	30%
30 и более кл.-компл.	20%	35%

- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию педагогическим работникам в школах с количеством классов-комплектов от 10 до 19 - 25 процентов, от 20 до 29 - 50 процентов, от 30 и более - 100 процентов;

- ведение делопроизводства и бухгалтерского учета в школах (включая вечерние) учителям и другим работникам с числом классов-комплектов:

от 5 до 9 – 10%;

от 10 до 13 - 15%;

- наличие подсобного хозяйства директорам и заместителям директоров по административно-хозяйственной части (заведующим хозяйством) школ - 15 процентов;

- заведование учебно-опытным участком учителям в основной школе при наличии менее 1 гектара земли - 15 процентов, в средней школе - 20 процентов, при наличии 1 гектара и более земли в основной и средней школах - 25 процентов. Доплата производится только в период выполнения сельскохозяйственных работ учащимися на этих участках (с 1 апреля по 1 ноября).

- работу с библиотечным фондом учебников предусматривается доплата библиотекарям или другим сотрудникам общеобразовательных школ в следующих размерах:

при наличии от 200 до 800 экземпляров учебников - 5 процентов;

при наличии от 801 до 2000 экземпляров учебников - 10 процентов;

при наличии от 2001 до 3500 экземпляров учебников - 15 процентов;

за каждые последующие 1500 экземпляров - 1 процент, но не более 20 процентов.

- систематическую переработку сверх нормативной продолжительности рабочего времени работникам оздоровительных лагерей всех типов – 15%.

9.10. Деление классов на подгруппы производится при наличии 20 учащихся в сельских школах, 25 учащихся в городских школах при изучении уроков по:

трудовому обучению в 5-11-х классах;

ИВТ – в 1-11-х классах;

физической культуре в 10-11-х классах (при наличии не менее 8 учащихся в каждой подгруппе);

иностранным языку в 1-11-х классах.

9.11. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную норму часов учебной нагрузки:

- за 18 часов педагогической работы в неделю – учителям 1-11 классов;

- за 20 часов педагогической работы в неделю – учителям дефектологам, учителям-логопедам;

- за 30 часов педагогической работы в неделю – воспитателям;

- за 36 часов педагогической работы в неделю – педагогам-психологам, методистам общеобразовательных учреждений, социальным педагогам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, преподавателям-организаторам ОБЖ.

Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

9.12. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

9.13. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

9.14. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами."

Х. Заключительные положения

10.1. Штатное расписание учреждения утверждаются руководителем учреждения, и включает в себя все должности и профессии данного учреждения.

10.2. В случае введения в штатное расписание учреждения должностей, не указанных в пунктах II, III, IV, VI настоящего положения, но предусмотренных приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», размеры базовых должностных окладов определяются на основе отнесения должностей педагогических работников и работников учреждения к соответствующим ПКГ.

10.3. Фонд оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего образования, основного общего, среднего общего образования, формируется на календарный год в пределах имеющихся средств, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности, средств бюджетов внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда направляются на выплаты стимулирующего характера и должны составлять до 30% средств на оплату труда, формируемых за счет имеющихся средств, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера, за исключением структур, полностью содержащихся за счет предпринимательской деятельности.

10.4. Объем средств, направляемых на оплату труда работников общеобразовательных учреждений за счет средств субвенции на реализацию государственного стандарта общего образования в соответствии с законом Оренбургской области об областном бюджете на очередной финансовый год и средств муниципальных бюджетов, не подлежит сокращению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации учреждения и сокращения объемов предоставляемых услуг.

10.5. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания учреждения, направляется на выплаты стимулирующего характера

работникам за показатели качества и результативности, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами.