

СОГЛАСОВАНО

Протокол № 5 от «13» 06 2017г.

заседания ПК ОУ

Председатель ППО

 / Л.А. Украинская/

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы



 / Е.Н. Кузнецова/

## Положение по оплате труда

## I. Общие положения

1. Данное Положение разработано в соответствии с Постановлением администрации г. Красноярска от 19.01.2010 г. № 1 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярска» и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и правовыми актами г. Красноярска, Коллективным договором, Уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 108 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее по тексту Учреждение), локальными актами, должностными инструкциями Учреждения. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач.

2. Образовательная программа школы определяет результаты, условия и содержание образования, разрабатывается на основе

- примерных основных образовательных программ, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, обеспечивающих дополнительную углубленную подготовку обучающихся по предметам химии, биологии;

- дополнительных общеобразовательных программ различных направленностей;
- образовательных потребностей и запросов обучающихся и их родителей;
- потребностей развития экономики Красноярска и Красноярского края;
- материалов, обеспечивающих духовно-нравственное развитие, воспитание, качество подготовки обучающихся, создание безопасных и комфортных условий (целевые программы, проекты).

3. Настоящее Положение регулирует систему оплаты труда, которая устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

4. Заработная плата устанавливается работнику школы на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего Коллективного договора, настоящего Положения, не противоречащих действующему законодательству.

5. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются с учетом мнения представительного органа работников Школы – профсоюзного комитета.

6. Школа в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

7. Система оплаты труда работников Школы включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

8. Заработная плата работников Школы увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

9. Для работников Школы, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются директором Школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников автономного учреждения, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

## **II. Механизм формирования заработной платы работников Школы**

1. Заработная плата работника Школы формируется, исходя из занимаемых должностей, профессиональных позиций, интенсивности, качества и результативности труда.

2. Любой работник школы может совмещать несколько должностей согласно утвержденному штатному расписанию с учетом профессионального уровня, действуя в соответствии с должностными инструкциями при условии выполнения всех функциональных обязанностей. Назначение на должности осуществляет директор. Педагогическая нагрузка учителя и педагога дополнительного образования определяется учебным планом и профессиональным уровнем работника школы, устанавливается тарификацией и утверждается директором. Изменение нагрузки в течение учебного года осуществляется в связи с производственной необходимостью и по согласию учителя и педагога дополнительного образования с обязательным уведомлением работника за два месяца и утверждается приказом директора.

3. Совмещение должности учителя, педагога дополнительного образования, заместителя директора с функцией классного руководителя, воспитателя группы продленного дня возможно при высоком уровне профессиональной компетентности работника школы.

4. Совмещение должности учителя, педагога дополнительного образования, заместителя директора с должностью методиста возможно при осуществлении работником следующих деятельности: разработка образовательных и целевых программ, учебно-методических пособий, написание статей в педагогические издания.

5. Любой педагогический работник школы имеет право на увеличение минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов в соответствии с приложением 2 к данному Положению.

Условиями установления повышающего коэффициента являются:

- коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;
- коэффициент устанавливается, в случае если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 25% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K=K1 + K2$$

где:

K1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с приложением № 2 пункта 1 настоящего Положения;

K2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с приложением 2 пункта 2 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K2 = 0%;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K2=Q1 / Qокл \times 100\%,$$

где:

Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Qгар – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

Qстим – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 15% от фонда оплаты труда педагогических работников;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если  $K >$  предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

6. Любой работник Школы имеет право на компенсационные выплаты в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах с работником.

7. Любой работник Школы имеет право на стимулирующие надбавки и доплаты за успешное и качественное выполнение сложных работ, высокую результативность, интенсивность и личный вклад в результаты всего педагогического коллектива школы, развитие системы образования Советского района, г. Красноярск, Красноярского края, России, на персональные выплаты, выплаты по итогам работы.

8. Работникам Школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

9. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

10. Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником

учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями».

### **III. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**

#### **1. Почасовая оплата труда работникам.**

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в Школе применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников Школы применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;
- при оплате за педагогическую работу специалистов Школы, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часов в неделю - учителю, педагогу дополнительного образования;
  - для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часов в неделю - музыкальному руководителю,
  - для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю - воспитателю ГПД, тренеру-преподавателю;
  - для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю – педагогу-психологу, руководителю структурного подразделения, преподавателю-организатору ОБЖ
- (т.е. педагогические работники с нагрузкой 18 часов в неделю, 24, 30, 36 часов в неделю и т.д.) по следующей формуле:

$$Чп = О * (1 + (П+К)/ 100\%)/Н * 4,3$$

Чп - размер доплаты за один час, руб.;

О – оклад работника за норму часов педагогической работы (на 1 ставку);

П – сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации, % (в П включаются персональные стимулирующие выплаты, установленные работнику (опыт);

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику, % (выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными особыми условиями труда);

Н – норма часов педагогической работы на ставку заработной платы;

4,3 – среднее число недель в месяце.

2. Оплата труда иным работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для работников определяется по следующей формуле:

$$Чд = (О*Р/100\%)/Д,$$

где

Чд – размер доплаты за один день работы, руб.

О – оклад работника за норму часов работы (на 1 ставку), руб.

Р – коэффициент, учитывающий объем дополнительно выполняемой работы, % (определяется по договоренности с работником).

Д - количество рабочих дней работника по графику в расчетном месяце.

3. Работнику при совмещении должностей производятся стимулирующие выплаты как по основной, так и по совмещаемым должностям.

4. При совмещении профессий работнику производятся персональные выплаты за проверку тетрадей, за стаж работы и т.д.

#### **IV. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера**

1. Оплата труда директора Школы осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений

2. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3. При установлении условий оплаты труда директору, заместителю директора, главному бухгалтеру Школы необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 5 настоящего раздела, при условии выполнения директором, заместителем директора, главным бухгалтером всех показателей

эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

4. Размеры должностных окладов заместителей директора Школы и главного бухгалтера устанавливаются директором Школы на 10-30 процентов ниже размеров своего должностного оклада.

5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера Школы формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера) устанавливается в размерах согласно приложению № 12 к настоящему Положению.

6. Стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с Приложением 7 настоящего Положения.

## **V. Другие вопросы оплаты труда**

1. Размер средств, полученных Школой от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Школы, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) в учреждении.

2. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются Школой на выплаты стимулирующего характера, заработной платы работникам Школы, директору, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 11 раздела I настоящего Положения. Направленные средства на выплаты стимулирующего характера директору Школы производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

3. Стимулирование работников за счет средств от приносящий доход деятельности производится в соответствии с приложением 11 к настоящему Положению.

## **VI. Виды, условия, размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления**

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

2. Работникам Школы по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты);
- выплаты по итогам работы.

3. Виды выплат отвечают уставным задачам Школы.

4. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5. Стимулирующие выплаты за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются комиссией по распределению стимулирующих выплат Школы ежемесячно, ежеквартально или на год и утверждаются директором.

6. Стимулирующие выплаты устанавливаются комиссией, состав которой утверждается приказом директором Школы, на основании Положения о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ СШ № 108. ( Приложение № 6 к Коллективному договору)

7. Комиссия Школы по установлению стимулирующих выплат при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию директора, заместителей директора, руководителей методических объединений, руководителей структурных подразделений Школы.

8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере (на основании баллов). Балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат (за интенсивность, важность, качество выполняемых работ) сроком на год, квартал или месяц, (за результативность работы) на 1 месяц в следующем порядке:

размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Школы, определяется по формуле:

$$C = C1 \text{ балла} \times B_i$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде (месяц);

C 1 балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период (месяц)

B i - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (месяц).

n

$$C1 \text{ балла} = (Q \text{ стим} - Q_{\text{стим. рук.}} - Q_{\text{стим}\%}) / \sum_{i=1} B_i$$

i=1

где:

Q стим - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом периоде (месяц);

Q стим. рук. - плановый фонд стимулирующих выплат директора, заместителя директора и главного бухгалтера Школы, утвержденный в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности Школы в расчете на 1 квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (месяц), за исключением директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера;

Q стим.% - плановый фонд стимулирующих выплат работников Школы (за исключением учителей, педагогов дополнительного образования), выплачиваемых в %

Q стим. не может превышать Q стим. 1

$$Q \text{ стим. 1} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар.}} - Q_{\text{отп}}$$

где:

Q стим. 1 - предельный фонд заработной платы, который может направляться Школы на выплаты стимулирующего характера;

Q зп - фонд оплаты труда Школы, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности Школы на плановый период (месяц);

Q гар. - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период (месяц), определенный согласно штатному расписанию;

Q отп.- сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Школы на плановый период (месяц).

$$Q \text{ отп.} = Q_{\text{баз.}} \times N_{\text{отп.}} / N_{\text{год}}$$

где:

Q баз. - фонд оплаты труда, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете на плановый период (месяц) без учета выплат по итогам работы;



№ отп. - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников в плановом периоде согласно плану, утвержденному в Школе;

№ год - количество календарных дней в плановом периоде (месяц).

9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ работников Школы определяются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

10. Персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению 6 к настоящему Положению.

11. При выплатах по итогам работы учитывается:

- степень исполнения муниципального задания;
- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Школы;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
- за работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива.

Выплаты по итогам работы работникам Школы устанавливаются в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению в абсолютном размере к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

12. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору Школы выделяется в бюджетной смете Школы.

13. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностного оклада директора Школы.

14. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Школы для заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются согласно приложению 7 к настоящему Положению.

15. Заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются виды персональных выплат в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению. Персональные выплаты устанавливаются сроком на 1 год.

16. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора, главного бухгалтера, за исключением выплат по итогам работы устанавливаются директором Школы сроком на полугодие или год.

17. Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются заместителям директора и главному бухгалтеру за календарный или учебный год, либо в течение учебного года за определенную проделанную работу, выполненную качественно и в срок.

18. Размер стимулирующих выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться заместителям директора и главному бухгалтеру по основаниям в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

19. Заместителям директора Школы и главному бухгалтеру сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора Школы.

20. Порядок установления и размер стимулирующих выплат заместителям руководителя и главным бухгалтерам автономных учреждений за счет приносящей доход деятельности Школы определяется согласно приложению 10 к настоящему Положению.

## **VII. Единовременная материальная помощь**

1. Работникам, заместителям директора, главному бухгалтеру Школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

2. Единовременная материальная помощь работникам, заместителям директора, главному бухгалтеру Школы оказывается по решению директора Школы в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

3. Выплата единовременной материальной помощи работникам, заместителям директора, главному бухгалтеру Школы производится на основании приказа директора Школы с учетом положений настоящего раздела, а также Коллективным договором учреждения.

*Приложение 1*

1. Минимальные оклады работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), заработной платы, руб.	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	2 713,0	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	2 857,0	
2 квалификационный уровень	3 170,0	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 687,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 334,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 906,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 587,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 373,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 119,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 880,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 699,0

2. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общетраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 №247н

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного
-------------------------	-----------------------------------------

	оклада), зарыботной руб.	ставки платы,
Профессиональная квалификационная группа "Общелотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	2 857,0	
2 квалификационный уровень	3 013,0	
Профессиональная квалификационная группа "Общелотраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	3 170,0	
2 квалификационный уровень	3 484,0	
3 квалификационный уровень	3 828,0	
4 квалификационный уровень	4 831,0	
Профессиональная квалификационная группа "Общелотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	3 484,0	
2 квалификационный уровень	3 828,0	
3 квалификационный уровень	4 202,0	
4 квалификационный уровень	5 051,0	

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «Специалист по охране труда» устанавливается в размере 3 484,0

3. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Квалификационные уровни	Минимальный оклада зарыботной руб.	размер (должностного оклада), ставки платы,
Профессиональная квалификационная группа "Общелотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	2 454,0	
2 квалификационный уровень	2 572,0	
Профессиональная квалификационная группа "Общелотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	2 857,0	
2 квалификационный уровень	3 484,0	
3 квалификационный уровень	3 828,0	

4 квалификационный уровень	4 612,0
----------------------------	---------

4. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	6 969,0
2 квалификационный уровень	7 491,0
3 квалификационный уровень	8 083,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	3 484,0
3 квалификационный уровень	3 828,0
4 квалификационный уровень	4 831,0
5 квалификационный уровень	5 457,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	5 897,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	6 338,0
2 квалификационный уровень	7 343,0
3 квалификационный уровень	7 907,0

5. Минимальные размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «заведующий библиотекой» устанавливается в размере 5 897,0.

Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	Высшей категории	25%
	Первой категории	15%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	Для педагогических работников общеобразовательных учреждений	25%
	Для педагогических работников прочих образовательных учреждений	20%

### Выплаты компенсационного характера

1. Работникам Школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации. На основании законодательства РФ и Красноярского края к заработной плате работников Школы устанавливается районный коэффициент в размере 30% и надбавка в размере 30% за работу в районе, приравненном к районам Крайнего Севера.

4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За ненормированный рабочий день	15%
2	Педагогическим работникам, за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательную организацию (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительное лечение в медицинских учреждениях	20%

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	<p>Опыт работы в занимаемой должности*:</p> <p>От 1 года до 5 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения**</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения</p>	<p></p> <p>5%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>20%</p>
2	<p>От 5 до 10 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения**</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения</p>	<p>15%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>30%</p>
3	<p>Свыше 10 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения**</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения</p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения</p>	<p>25%</p> <p>35%</p> <p>40%</p> <p>35%</p> <p>40%</p>



4	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными учреждениями либо продолжающими работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
5	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке)	
	Истории, биологии и географии	5%
	Физике, химии, иностранного языка	10%
	Начальных классов	20%
	Математики	20%
	Русского языка и литературы	25%
6	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя	2700руб
7	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры	
8	Кабинетами, лабораториями	10%
9	Учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), и выплат стимулирующего характера.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе наполняемостью не менее установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки).

СОГЛАСОВАНО

Протокол № \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ г.

заседания ПК ОУ

Председатель ППО

\_\_\_\_\_/ Л.А. Украинская/

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

\_\_\_\_\_/ Е.П. Кузнецова/

# Положение по оплате труда