|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| УЧТЕНО мнение  профсоюзного комитета МАОУ СОШ № 76  Протокол от 29.12.2017 г. № 37 | ПРИНЯТО  общим собранием трудового коллектива МАОУ СОШ № 76  Протокол от 29.12.2017 г. № 3 | УТВЕРЖДЕНО  приказом по МАОУ СОШ № 76  от 29.12.2017 г. № 513-ОД |

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная**

**школа № 76 имени Д.Е. Васильева» городского округа «Город Лесной»**

**Глава 1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 76 имени Д.Е. Васильева» (далее - Положение), применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 76 имени Д.Е. Васильева», (далее - Школа).

1. Заработная плата работников Школы устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Школе системой оплаты труда. Система оплаты труда в Школе устанавливается на основе настоящего Положения коллективным договорам, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при его отсутствии, иного представительного органа работников Школы.
2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.
3. Фонд оплаты труда в Школе формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
4. Штатное расписание Школы разрабатывается и утверждается директором Школы по согласованию с МКУ «Управление образования» и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Школы в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

МКУ «Управление образования» может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда Школы, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу Школы.

1. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).
2. Средняя заработная плата педагогических работников Школы, осуществляющих обучение, с 2018 года должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы в Свердловской области.

**Глава 2. Структура фонда оплаты труда Школы**

1. Фонд оплаты труда Школы включает в себя расходы на оплату труда работников и отчисления по страховым взносам.
2. Фонд оплаты труда Школы состоит из базовой части и стимулирующей части:

1) базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной  
заработной платы педагогических работников, административно-управленческого персонала, специалистов, учебно-вспомогательного персонала и рабочих Школы;

2) стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для осуществления стимулирующих (поощрительных) выплат работникам по результатам труда.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда включает:

1) установленные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной  
платы;

2) выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области, настоящим Положением.

**Глава 3. Условия определения оплаты труда**

3.1. Оплата труда работников Школы, устанавливается с учетом:

1. ЕТКС;
2. номенклатуры должностей;
3. ЕКС или профессиональных стандартов;
4. государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
5. профессиональных квалификационных групп;
6. перечня видов выплат компенсационного характера;
7. перечня видов выплат стимулирующего характера;
8. единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
9. мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Школы.

3.2. При определении размера оплаты труда работников Школы учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

1. продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Школы;
2. объемы учебной (педагогической) работы;
3. исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
4. особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
5. условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.
6. Заработная плата работников муниципальных учреждений предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
7. Изменение оплаты труда работников Школы производится:
8. при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
9. при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
10. при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
11. при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).
12. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 3.4. настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.
13. Директор Школы:
14. организовывает проверку документов об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
15. ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу Школе помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Школы;
16. несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Школы.

3.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Школе педагогическими  
работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1. Вся преподавательская работа в Школе для педагогических работников не является совместительством и не требует дополнительного заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».
2. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в Школе, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных учреждений, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования), осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых Школа является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

**Глава 4. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий**

**работников Школы**

4.1. Оплата труда работников Школы включает в себя:

1. размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
2. выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 6 настоящего Положения;
3. выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 7 настоящего Положения.
4. Школа в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.
6. Школа имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Школа имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.
7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по  
результатам аттестации, - на 25 процентов;

1. работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;
2. выпускникам организаций высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания организации высшего профессионального образования, до прохождения аттестации - на 20 процентов, то есть, к окладу, ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в Школе системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

-нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

-если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

- если на момент поступления на работу выпускника данная норма в школе не действовала, то повышение оклада на 20 процентов устанавливается на остаток периода соответствующего 2 годам с начала поступления на работу после завершения образования в организаций высшего профессионального образования.

1. работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

При занятии директором Школы и его заместителями педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой

из должностей.

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

4.8. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Школы, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

* 1. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 1, 2 и 3 к настоящему Положению.

1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» и от 11.05.2016 №536 «Об утвержденииОсобенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

4.12. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 4 к настоящему Положению.

4.13. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

* 1. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении № 5 к настоящему Положению.
  2. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 6 и 7 настоящего Положения.

**Глава 5. Условия оплаты труда директора Школы и его заместителей**

1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора Школы устанавливаются работодателем в трудовом договоре.
2. Оплата труда директора Школы и его заместителей включает в себя:
3. должностной оклад;
4. выплаты компенсационного характера;
5. выплаты стимулирующего характера.
6. Размер должностного оклада директора Школы определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных учреждений, утвержденной МКУ «Управление образования».
7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета его заработной платы), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета его заработной платы) устанавливается МКУ «Управление образования» исходя из особенностей типа и вида Школы в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета его заработной платы), формируемое за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора Школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы соответствующих заместителей директора Школы) устанавливается МКУ «Управление образования» исходя из особенностей типа и вида Школы в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы соответствующих заместителей директора Школы), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

1. При установлении должностного оклада директора Школы предусматривается его повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных МКУ «Управление образования».
2. Должностные оклады заместителей директора Школы устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Школы, установленного в соответствии с пунктом 5.3. настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 5.5. настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей директора Школы устанавливается в соответствии с локальным актом муниципального учреждения, принятым руководителем муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Школы.

5.7. Директору Школы и его заместителям при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для директора Школы - МКУ «Управление образования»;

для заместителей директора Школы - коллективным договором, локальным нормативным актом Школы, трудовым договором.

1. Стимулирование директора Школы, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Школы, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения, на основании положения о стимулировании руководителей муниципальных учреждений, утвержденного приказом МКУ «Управление образования» (далее - положение о стимулировании руководителей муниципальных учреждений).
2. Заместителям директора Школы устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 6 и 7 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора Школы принимается директором Школы.

**Глава 6. Компенсационные выплаты**

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Школы при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда Школы, утвержденного на соответствующий финансовый год.
3. Для работников Школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
4. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
5. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
6. 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).

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

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

1. Всем работникам Школы выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».
2. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Школы при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
3. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями), выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в приложении № 6 к настоящему положению.

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

6.9. Работникам Школы (кроме директора Школы и его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 15-30 процентов - реализацию адаптированных основных общеобразовательных программ.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем муниципального учреждения в зависимости от продолжительности работы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

2) 20 процентов - педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации.

6.10. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются директором Школы в соответствии с (Приложением № 6) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Школы или иного представительного органа работников Школы.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

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

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

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

6.13. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

**Глава 7. Выплаты стимулирующего характера**

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Школе показателей и критериев оценки эффективности труда работников Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от приносящей доход деятельности и иных внебюджетных поступлений, направленных Школой на оплату труда работников.
2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:
3. за интенсивность и высокие результаты работы;
4. за качество выполняемых работ;
5. за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
6. по итогам работы в виде премиальных выплат.

7.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1. успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
2. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
3. участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

7.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется Школой с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором Школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.
2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Школы, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Школы норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Школы, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Школы.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Школы, трудовым договором.

7.7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1. за ученую степень кандидата (доктора) наук или почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - не более 20 процентов;
2. за должность доцента (профессора) или почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - не более 50 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда работников.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю Школы или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю Школы или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется Директору Школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Школы по согласованию с профсоюзным органом.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Школы, трудовым договором.

7.8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в Школе.

Работникам муниципальных учреждений, имеющим стаж работы (выслугу лет) по специальности в сфере образования или в Школе по решению директора Школы могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж работы (выслугу лет):

от 1 года до 4 лет - до 10 процентов;

от 4 до 10 лет - до 15 процентов;

свыше 10 лет - до 20 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от приносящей доход деятельности и иных внебюджетных поступлений, направленных Школой на оплату труда работников.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования работникам муниципальных учреждений установлен Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Лесной», в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет муниципальное казенное учреждение «Управление образования городского округа «Город Лесной».

1. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Школы.
2. В целях социальной защищенности работников Школы и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора Школы применяется единовременное премирование работников Школы:
3. при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
4. при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
5. при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
6. в связи с празднованием Дня учителя;
7. в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
8. при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
9. при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом Школы, принятым директором Школы с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной учреждения или при его отсутствии иного представительного органа работников Школы.

7.11. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Школы, принятым директором Школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Школы, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

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

7.13. Работникам Школы, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Приложение № 1  
к положению об оплате труда

работников МАОУ СОШ № 76

**Профессиональная квалификационная группа должностей   
работников учебно-вспомогательного персонала**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности работников образования | Размер должностных окладов, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
|  | Секретарь учебной части | 9702 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения | 6 357 |

Приложение № 2  
к положению об оплате труда

работников МАОУ СОШ № 76

**Профессиональная квалификационная группа должностей   
педагогических работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалифика­ционные уровни | Должности работников образования | Размер должностных окладов, рублей |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 квалифика­ционный уровень | Инструктор по физической культуре | 12 000 |
| Инструктор по физической культуре | 14 400 |
| 2 квалифика­ционный уровень | Педагог дополнительного образования  социальный педагог; | 11 212 |
| 3 квалифика­ционный уровень | Педагог-психолог | 15 600 |
| 4 квалифика­ционный уровень | Учитель-логопед | 15 960 |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | 18 600 |
| Учитель | 15 500 |
| Учитель | 17 050 |
| Учитель | 18 600 |
| Учитель | 19 375 |

Приложение № 3  
к положению об оплате труда

работников МАОУ СОШ № 76

**Профессиональная квалификационная группа должностей   
руководителей структурных подразделений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Размер должностных окладов, рублей |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей  руководителей структурных подразделений | | |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий библиотекой; | 12 953 |
| Заведующий столовой; | 11 031 |

Приложение № 4  
к положению об оплате труда

работников МАОУ СОШ № 76

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалифика­ционные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Размер должностных окладов, рублей |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | лаборант | 5828 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | |
| 1 квалифика­ционный уровень | Инженер | 7931 |

Приложение № 5  
к положению об оплате труда

работников МАОУ СОШ № 76

**Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалифика­ционные уровни | Наименование должности | Размер должностных окладов, рублей |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | |
| 1 квалифика­ционный уровень | Мойщик посуды, подсобный рабочий | 3 718 |
| Гардеробщик; сторож; уборщик территории | 3 969 |
| Уборщик служебных помещений; | 4 079 |
| Кладовщик; кухонный рабочий | 4 115 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | |
| 1 квалифика­ционный уровень | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 5 597 |
| Повар | 7 038 |

Приложение № 6  
к положению об оплате труда

работников МАОУ СОШ № 76

Положение

о выплатах компенсационного характера и доплатах

за увеличение объема работ работникам МАОУ СОШ № 76

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
   1. Положение о выплатах компенсационного характера и доплатах за увеличение объема работ работникам МАОУ СОШ № 76 определяет порядок установления выплат компенсационного характера, доплат за увеличение объема работ работникам МАОУ СОШ № 76 (далее по тексту – «Школа»), их перечень и размеры.
   2. Выплаты компенсационного характера, являются постоянной дополнительной денежной выплатой, которые производятся ежемесячно.
   3. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области, постановлениями администрации городского округа «Город Лесной», положением об оплате труда работников МАОУ СОШ № 76.
   4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются и осуществляются в соответствии со статьей 147 ТК РФ, доплаты за увеличение объема работ устанавливаются директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета Школы.
   5. Школа самостоятельно определяет размеры доплат за увеличение объема работ в пределах средств, предусмотренных в смете на оплату труда.
   6. Доплаты за увеличение объема работ могут выражаться в абсолютных величинах или процентном отношении, устанавливаются:

* на учебный год и выплачиваться ежемесячно;
* на определенный период времени (месяц, квартал);
* единовременно.
  1. Решение о назначении доплат за увеличение объема работ, как правило, принимается ежегодно к началу учебного года директором Школы при составлении тарификации. Единовременные доплаты за увеличение объема работ устанавливаются по мере их возникновения.
  2. Обязательным условием установления доплат за увеличение объема работ является добросовестное исполнение работником школы своих должностных обязанностей, а также обязанностей не входящих в должностную инструкцию. Нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в невыполнении Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции и других нормативных актов, зафиксированное в приказах по школе, служат основанием для лишения установленных доплат за дополнительные виды работ.

1. выплаты компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном выражении к окладам или в абсолютных размерах не ниже размеров предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права в соответствии со статьей 147 ТК РФ и Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007г. № 822.

* 1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в размере до 12% оклада, но не менее 4% оклада (в соответствии с коллективным договором), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Перечень тяжелых работ, работ с вредным, опасными и иными особыми условиями труда определяется нормативно-правовым актом РФ. Выплата производится по результатам аттестации рабочих мест, оценки условий труда.
  2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент):

-за работу в Школе, как в образовательной организации, расположенной в закрытых административно-территориальных образованиях, размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников установлены с учетом повышения на 20 процентов. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

* 1. Выплаты за работу, в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации:
* оплата в ночное время (в период с 22 часов до 06 часов утра) производится в повышенном размере 35% оклада;
* оплата за работу в выходные и праздничные дни производится согласно статье 153 ТК РФ не менее, чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим месячный оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы; по желанию работника, работающего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
* оплата за сверхурочную работу производится согласно статье 152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере;
* доплата за совмещение профессий устанавливается по согласованию сторон;
* доплата педагогическим работникам (учитель, учитель-логопед, педагог-психолог), обеспечивающим реализацию адаптированных основных общеобразовательных программ в размере - 15 % за работу с одним обучающимся, 20 % за работу с группой обучающихся (2 и более человек) от доли должностного оклада пропорциональной нагрузке по предмету, проводимому в рамках реализации конкретной адаптированной основной общеобразовательной программы, рассчитанном по формуле: 0,15\*(S/18)\*Q, 0,2\*(S/18)\*Q, ,где S – размер должностного оклада, Q – количество часов в неделю по предмету, проводимому в рамках реализации конкретной адаптированной основной общеобразовательной программы (выплачивается ежемесячно).
  1. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных: замещение временно отсутствующего работника, расширение зоны обслуживания устанавливаются по согласованию сторон.
  2. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

1. доплаты за УВЕЛИЧЕНИЕ ОБЪЕМА работ

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, за которые могут устанавливаться ежемесячные доплаты за увеличение объема работ включаются:

* Классное руководство с доплатой в размере, рассчитанном по формуле: 150 рублей\*n (где n – количество учеников в классе) из расчета 150 рублей за 1 учащегося в классе в месяц (устанавливается на начало учебного года, при выбытии, прибытии учащихся пересматривается на второе полугодие).
* Проверка письменных работ по учебным предметам с доплатой в размере:

- русский язык и литература, математика - 1550 рублей за 18 часов (пропорционально нагрузке);

- начальные классы - 1240 рублей за 18 часов (пропорционально нагрузке);

- биология, география, физика, химия, информатика, иностранный язык, история и обществознание, технология - 775 рублей в месяц за 18 часов (пропорционально нагрузке).

* Заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами с доплатой в размере:

- паспортизированный учебный кабинет – 500 рублей в месяц;

- паспортизированный специализированный учебный кабинет (информатика, физика, химия, биология, география) – 900 рублей в месяц;

- непаспортизированный специализированный учебный кабинет (информатика, физика, химия, биология, география) – 450 рублей в месяц;

- учебные мастерские (кабинет технического труда, кабинет обслуживающего труда) непаспортизированные – 1000 рублей в месяц, паспортизированные - 1450 рублей в месяц;

- пришкольный участок, зимний сад – 1000 рублей в месяц;

- спортивные сооружения (спортивные залы, стадион) – 900 рублей в месяц;

- логопедический пункт - 800 рублей в месяц.

* Заведывание творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями с доплатой в размере:

- руководство городским методическим объединением: учителей русского языка, математики, начальных классов -1000 рублей, учителей других предметов - 800 рублей.

- руководство школьными методическими объединениями начальных классов, математики, русского языка и литературы – 750 рублей;

- руководство школьными методическими объединениями кроме начальных классов, математики, русского языка и литературы – 500 рублей;

- руководство городской творческой группой – 750 рублей;

- руководство профессионально-общественным объединением сотрудников Школы – 3000 рублей;

* Выполнение функций координатора, куратора проекта, руководство пунктом проведения экзамена с доплатой в размере:

- координатор внеклассной спортивной работы – 1000 рублей;

- координатор по работе с документами педсовета – 500 рублей;

- координатор по работе с информационной системой «Сетевой город» - 2000 рублей;

- координатор по работе с сайтом Школы - 2000 рублей;

- координатор по организации питания учащихся - 6000 рублей;

- координатор по организации работы школьного музея – 700 рублей;

- координатор проф. ориентационной работы – 1500 рублей;

- координатор художественно-эстетического образования – 400 рублей;

- координатор оздоровительной работы – 400 рублей;

- координатор коррекционной работы в начальных классах – 3800 рублей;

- координатор работы с системой контроля управления доступом – 2000 рублей;

- куратор учителей начальной школы -15 000 рублей;

- куратор информационного обмена и технического сопровождения ППЭ – 2 500 рублей

- куратор расписания занятий – 14 000 рублей;

- куратор работы с системой КАИС – 600 рублей;

- куратор предметной лаборатории – 1000 рублей

- куратор детского общественного объединения «Юнармия» – 3000 рублей;

- куратор детского общественного объединения «РДШ» по параллелям (3 кл., 4 кл. и др.) – 1500 рублей;

- куратор (уполномоченный) по охране труда от профсоюзной организации, прошедший соответствующую подготовку – 3% от оклада.

- куратор молодого специалиста (наставник) – 500 рублей.

- руководитель пункта проведения экзамена (ППЭ) – 3000 рублей.

При недостаточности выделенных средств в базовой части фонда оплаты труда Школы отдельные виды доплат не назначаются.