



Положение об оплате труда работников МОБУ СОШ № 6 Г. ТЫНДЫ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Законом Амурской области от 11.10.2013 г. №255-ОЗ «О дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем и дополнительном образовании в Амурской области» и на основании Постановления Администрации города Тынды № 115 от 23.01.2017 г. «О внесении изменений в постановление Администрации города Тынды от 22.05.2014 г. № 1519 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Тынды» и устанавливает условия, порядок оплаты труда работников МОБУ СОШ № 6 Г. ТЫНДЫ.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников Учреждения распространяет своё действие на основной, вспомогательный и административно-управленческий персонал и включает в себя:

- определение стоимости педагогической услуги;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- иные выплаты.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения (далее – система оплаты труда) устанавливается коллективным договором, соглашениями, Положением об оплате труда, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Амурской области, города Тынды.

1.4. Заработная плата работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Размер, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат определяются настоящим Положением, в коллективном договоре, в локальных правовых актах Учреждения, утверждаемых руководителем с учетом мнения профсоюзного органа работников.

1.6. К окладу и дополнительным выплатам устанавливаются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

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

1.10. Работникам Учреждения могут предусматриваться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем Учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

1.11. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.12. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.13. Штатное расписание Учреждения утверждается локальным нормативным актом Учреждения после согласования с Управлением образования Администрации города Тынды и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

1.14. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера.

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

1.16. Управление образования Администрации города Тынды может устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных Учреждений (не более 40 процентов).

1.17. Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие

условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих Учреждений, устанавливается приложением № 1 к настоящему Положению.

1.17. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема ассигнований областного и городского бюджетов, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением услуг.

1.18. Размеры заработной платы работников Учреждения определяются в пределах средств, предусмотренных Законом Амурской области об областном бюджете, решением Тындинской городской Думы о городском бюджете на очередной финансовый год, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий календарный год, определенного в соответствии с «Методикой формирования объема межбюджетных трансфертов муниципальным районам и городским округам на финансовое обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях», утвержденной Законом Амурской области от 11.10.2013 г. № 255-ОЗ «О дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем и дополнительном образовании в Амурской области»

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников образовательного учреждения;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала Учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТоп} + \text{ФОТвп}, \text{ где:}$$

ФОТауп - фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТоп - фонд оплаты труда основного персонала;

ФОТвп - фонд оплаты труда вспомогательного персонала.

2.4. Объем фонда оплаты труда основного персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТоп} = \text{ФОТб} \times \text{пп},$$

где:

пп - доля фонда оплаты труда работников в базовой части ФОБб.

Рекомендуемое оптимальное значение «пп» - 70 %. Значение или диапазон пп определяет Учреждение самостоятельно.

2.5. Фонд оплаты труда основного персонала (ФОТоп) распределяется следующим образом:

$$\text{ФОТоп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс},$$

где:

ФОТо - общая часть фонда оплаты труда основного персонала;

ФОТс - специальная часть фонда оплаты труда основного персонала.

Объем специальной части фонда оплаты труда (ФОТс) определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТоп} \times \text{с},$$

где:

с - доля специальной части ФОТп (рекомендуемое значение с - 30 %). Значение «с» устанавливается Учреждением самостоятельно.

2.6. Общая часть фонда оплаты труда основного персонала включает аудиторную занятость педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (количество часов в соответствии с учебным планом Учреждения в месяц).

2.7. Специальная часть фонда оплаты труда основного персонала, включает в себя:

- выплаты компенсационного характера:

а) педагогическим работникам за специфику работы в Учреждении осуществляется повышение ставок заработной платы (должностных окладов):

- за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) - на 15-20%;

- обеспечивающим реализацию программ углубленного содержания образования в соответствии с учебным планом Учреждения - 15%;

б) доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с общеобразовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника производятся от базовой ставки (оклада) (далее - базового оклада), установленной при нагрузке 18 часов в неделю и наполняемости 25 человек в классе:

- за выполнение функций классного руководителя – до 40%;

- за заведование кабинетами, мастерскими, опытными хозяйствами - до 30%;

- за руководство предметами, методическими и цикловыми комиссиями – до 20%;

- проведение работ по дополнительным образовательным программам – до 20%;

- организация индивидуального обучения с больными детьми на дому и находящимися на стационарном лечении – до 30%.

в) иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

- повышающие коэффициенты за:
 - сложность предмета;
 - деление класса на группы;
 - квалификационную категорию педагога.
- неаудиторную занятость педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

2.8. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ} \times \text{ш},$$

где:

ш - стимулирующая доля фонда оплаты труда (рекомендуемый диапазон ш - от 20 до 30 процентов). Значение ш определяется учреждением самостоятельно.

2.9. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения устанавливается к базовым окладам и включает в себя:

- ежемесячные надбавки к окладу за выслугу лет;
- надбавка за значок «Отличник народного просвещения» или нагрудный знак Почетный работник общего образования РФ»;
- надбавка за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель»;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы;
- премии за успехи в работе.

3. Порядок и условия оплаты труда

Условия оплаты труда

3.1. Условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Примерного положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

3.2. Размер оплаты труда работников Учреждения определяется с учетом следующих условий:

базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам работников, установленных Правительством Российской Федерации;

показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного

звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы;

тарифной стоимости педагогической услуги в рублях за один час преподавательской работы за одного обучающегося;

объема учебной (педагогической) работы;

количества учеников в классе;

выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяц, а также в период каникул и период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу не входящую в их основные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);

выплат обусловленных районным регулированием оплаты труда;

процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера;

других условий оплаты труда, в том числе установленных в городе Тынде.

3.3. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы устанавливаются:

18 часов в неделю – учителям начального, основного и среднего общего образования.

Условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

3.4. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, производится на основе стоимости образовательной услуги в рублях за один час преподавательской работы за одного обучающегося (далее - стоимость педагогической услуги).

3.5. Стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТбк} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52};$$

где:

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

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТбк - общая часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости работников (ФОТаз), без учета районного коэффициента – 1,7 и процентной надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

a1 - количество учащихся в первых классах; a2 - количество учащихся во вторых классах; a3 - количество учащихся в третьих классах; a11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по базисному учебному плану в первом классе; v2 - годовое количество часов по базисному учебному плану во втором классе; v3 - годовое количество часов по базисному учебному плану в третьем классе; v11 - годовое количество часов по базисному учебному плану в одиннадцатом классе.

Годовое количество часов определяется из расчета 52 рабочих недели в году, 4,33 недели в месяц.

3.6. Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом.

Реализация федерального базисного учебного плана обязательна для всех Учреждений.

3.7. В норму рабочего времени педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, применяемую учреждением при исчислении заработной платы, входит аудиторная и неаудиторная занятость.

3.7.1. Аудиторная занятость педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, включает проведение учебных часов в учебном году по учебному плану Учреждения.

3.7.2. Неаудиторная занятость педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в соответствии с должностными обязанностями включает следующие виды работ:

- консультации и дополнительные занятия с учащимися;
- проверка тетрадей;
- формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов;
- обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;
- подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;
- осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися;
- методическая работа;
- иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями).

3.7.3. Размеры выплат за неаудиторную занятость рекомендуется устанавливать как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере и устанавливаются положением об оплате труда в пределах средств, направляемых на оплату труда.

3.8. Рассчитанная в соответствии с подпунктом 3.5 настоящего Положения стоимость педагогической услуги, используется для определения окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

В оклады (должностные оклады) по основной должности педагогических работников учреждения включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской

продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам составляет 100 рублей.

При определении оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, учитываются сложность предмета, квалификационная категория педагогических работников, специфика деятельности образовательного учреждения и доплата за неаудиторную занятость

3.9. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{Оп} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Бп} \times \text{Кс} \times \text{А} \times \text{К}_{\text{Пп}} + \text{Дзн} + 100,$$

где:

Оп - оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Стп - стоимость педагогической услуги (руб./ученикочас);

Н - количество учащихся по предмету в каждом классе;

Бп - количество часов по предмету по базисному учебному плану в месяц в каждом классе (недельное количество $\times 4,33$ ($52 / 12 = 4,33$));

А - повышающий коэффициент за аттестационную категорию педагога:

Для педагогических работников, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности – 1,05;

для педагогических работников, имеющих первую категорию, - 1,1;

для педагогических работников, имеющих высшую категорию, - 1,2;

$\text{К}_{\text{Пп}}$ - повышающий коэффициент за работу в специальных (коррекционных) классах для учащихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);

Дзн - доплата за неаудиторную занятость;

100 - компенсация за приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

3.10. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП} = (\text{Оп} + \text{Ст}) \times \text{Рк}, \text{ где:}$$

ЗП - заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Оп - оклад педагогического работника;

Ст - стимулирующие выплаты;

Рк - районный коэффициент к заработной плате – 1,7 и процентная надбавка за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера в размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области

3.11. Если учитель преподает несколько предметов в разных классах, то его ставка (оклад) рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

3.12. Если у учителя в середине учебного года изменилась квалификационная категория, то средняя месячная ставка должна быть пересчитана, и со дня вынесения аттестационной комиссией решения о присвоении квалификационной категории средняя месячная ставка (оклад) будет выплачиваться в новом размере.

3.13. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, может быть уменьшена в течение учебного года по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся.

О возможном уменьшении стоимости педагогической услуги педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, предупреждают не позднее чем за два месяца.

Изменение заработной платы производится на основании дополнительной тарификации педагогических работников.

3.14. Оплата учителей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно исходя из стоимости педагогической услуги за один час преподавательской работы в порядке, установленном в пунктах 3.9 и 3.10 настоящего Положения.

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

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

3.16. Компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в должностной оклад педагогических работников Учреждения по основной должности.

Выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя включается в состав заработной платы педагогических работников Учреждения.

Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.17. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов иных организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение.

3.18. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется:

для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, - путем умножения стоимости педагогической услуги на повышающий коэффициент за сложность предмета, на повышающий коэффициент за аттестационную категорию педагога, на количество разовых часов и на количество детей;

для педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, - путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.19. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

Условия оплаты труда работников, не связанных с учебным процессом

3.20. Оплата труда работников, не связанных с учебным процессом (педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, учителя, осуществляющие индивидуальное обучение учащихся на дому и учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, и др.), учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала производится по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, утвержденным руководителем Учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы и имеющихся средств на оплату труда в соответствии с постановлением Администрации города Тынды от 08 апреля 2014 г. № 958 «Об оплате труда в муниципальных учреждениях образования города Тынды»».

Устанавливаемые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не могут быть ниже размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов.

3.21. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ), квалификационным уровням и квалификационным категориям.

Квалификационная категория учитывается при работе работников по той должности, по которой им присвоена квалификационная категория, и действует в течение 5 лет.

3.22. Оплата труда педагогических работников в соответствии с присвоенной квалификационной категорией осуществляется с момента принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

3.23. В случае отказа работника от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

3.24. Изменение оклада при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

3.25. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется с даты повышения тарифной ставки (должностного оклада).

Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

Размер заработной платы и другие условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором, заключённым между руководителем Учреждения и Учредителем.

3.27. Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$$О_{др} = СЗ_{поо} \times K_{г\text{от}} \times Д, \text{ где:}$$

Одр - оклад руководителя;

СЗпоо - средняя заработная плата работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), сложившаяся в Учреждении за год, предшествующий расчёту;

Кгот - коэффициент кратности (в зависимости от группы оплаты труда);

Д - доля, которую составляет должностной оклад руководителя от заработной платы руководителя в месяц ($1/2,2=0,4545$).

Средняя заработная плата работников Учреждения определяется по формуле:

$$СЗ_{поо} = \frac{ФОТ_{сcc}}{ССЧ}, \text{ где:}$$

ФОТсcc – фонд оплаты труда среднесписочного состава работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера);

ССЧ – среднесписочная численность работников Учреждения.

Порядок регулирования размера заработной платы руководителей, коэффициент кратности (в зависимости от группы по оплате труда) и перечень объёмных показателей для определения группы по оплате труда утверждается локальным нормативным актом главного распорядителя бюджетных средств.

Предельный уровень соотношения заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается Управлением образования в кратности: до 150 обучающихся – 2,3; от 151 до 500 – 2,8, от 501 и выше – 3,3.

3.28. Объем деятельности каждого Учреждения при определении группы по оплате труда руководителей и специалистов оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся в учреждениях	из расчета на каждого обучающегося	0,3
2. Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего: -первую квалификационную категорию -высшую квалификационную категорию	0,5 1
4. Наличие групп продленного дня	За каждую группу	10
5. Наличие учебно-консультационного пункта, интерната, общежития при учреждении	За каждое указанное структурное подразделение до 100 человек; от 100 до 200 чел. свыше 200 чел.	20 30 50
6. Наличие обучающихся с полным гособеспечением в учреждении	из расчета за каждого ученика дополнительно	0,5
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна других спортивных сооружений	за каждый вид	15
9. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
10. Наличие:	за каждую единицу	3 (но не более 20)

- автотранспортных средств и др., самоходной техники на балансе учреждения; - другой учебной техники	за каждую единицу	20
11. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	- находящихся на балансе учреждения - в других случаях	30 15
12. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га. А при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
13. Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений и жилых помещений	за каждый вид	20
14. Наличие обучающихся в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
15. При наличии других показате- лей, не предусмотренных в насто- ящей таблице, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения	за каждый дополнительный показатель	20

3.28.1. Учреждения по сумме баллов относятся к следующим группам по оплате труда руководителей:

- 1 группа - (свыше 500 баллов)
- 2 группа - (до 500 баллов включительно)
- 3 группа - (до 250 баллов включительно)

3.28.2. Для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения применяются следующие коэффициенты кратности (К) с учетом численности обучающихся:

№ п/п	Общая численность учащихся	Коэффициент кратности
1	до 500 включительно	от 1 до 1,5
2	от 501 до 800 включительно	от 1,5 до 2,5
3	Свыше 801	от 2,5 до 3

Коэффициент кратности устанавливается пропорционально количеству учащихся. При изменении количества учащихся размер коэффициента пересматривается.

3.28.3. При определении коэффициента кратности контингент обучающихся образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

3.29. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения производится по ставкам (окладам), утверждаемым руководителем Учреждения и устанавливается на 20-50% ниже оклада руководителя (в зависимости от фондов бюджетного финансирования).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в размере не превышающем для заместителей директора - 2,7, для главных бухгалтеров - 1,6. Конкретный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора, главных бухгалтеров Учреждений определяется приказом Управления образования.

3.30. В должностные оклады руководителя, заместителей руководителей, являющихся педагогическими работниками, имеющим учебную нагрузку, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3.31. Перерасчет установленных размеров должностных окладов руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется ежегодно и устанавливается на период с 1 января по 31 декабря.

3.32. Руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;
- ежемесячная надбавка к окладу за выслугу лет;
- за наличие ученой степени, почетных званий.

Премия по итогам работы (за месяц или квартал, год) и единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются в порядке, установленном в приложении № 2 к настоящему Положению.

3.33. Экономия по централизованному фонду, образовавшаяся по концу года, остается в Учреждении, и направляются на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

3.34. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю Учреждения и его заместителям создается комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), состав и полномочия которой определяются Управлением образования Администрации города Тынды.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по Управлению образования Администрации города Тынды.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующие надбавки являются формой поощрения работника за результативное и высокое качество труда, выраженное в индивидуальных учебных и внеучебных достижениях обучающихся и повышении уровня их предметной обученности.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются с учётом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.3. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу работникам могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет (применяется в том числе и для руководителей);
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за наличие ученой степени, почетных званий (применяется в том числе и для руководителей);
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат могут быть установлены как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов.

4.3.1. Надбавка за выслугу лет руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру и педагогическим работникам устанавливаются в следующих размерах:

- до 5 лет – 5%;
- от 5 до 10 лет – 9%;
- свыше 10 лет – 14%.»;

4.3.2. Надбавка за значок «Отличник народного просвещения» или нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» педагогическим работникам, имеющим:

- первую квалификационную категорию – 15%;
- высшую квалификационную категорию 20%.

Надбавка за значок «Отличник народного просвещения» или нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» руководящим работникам – 20%.

4.3.3. Надбавку за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель» педагогическим и руководящим работникам:

- прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности – 15%;
- имеющим первую квалификационную категорию – 20%;
- имеющим высшую квалификационную категорию – 25%.

4.3.4. Надбавку молодым специалистам, имеющим педагогический стаж в работе до 3-х лет – 20%.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы в педагогической деятельности (далее - надбавка за качество) выплачивается из доли стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, направляемой на эти цели.

В положении об оплате труда учреждения устанавливаются качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику, исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций главного распорядителя бюджетных средств

4.4.1. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.4.2. Распределение доли стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на выплату надбавки за качество, производится 2 раза в год. Установленная по результатам работы стимулирующая надбавка выплачивается в течение учебного года в виде равных по размеру выплат в каждом месяце.

Право на надбавку за качество имеют все категории педагогических работников, включая внешних совместителей, которые предоставили отчет о профессиональной деятельности за отчетный период.

4.4.3. Выплата надбавки за качество осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.4.4. Для подготовки приказа руководителя Учреждения создается экспертная группа, состоящая из представителей администрации, органов самоуправления Учреждения, методической службы, педагогических работников, профсоюзного комитета.

Состав группы не может быть менее чем 3 человека.

Не менее чем за две недели до заседания работники передают портфолио, отчет о результатах педагогической деятельности, служебные записки и т.п. в экспертную группу.

4.4.5. Надбавка за качество устанавливается в процентном отношении и применяется к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

4.4.6. Выплата надбавки за качество начинается с месяца, следующего за месяцем, в котором она была назначена.

При увольнении работника назначенная ему премия выплачивается единовременно вместе с прочими выплатами, предусмотренными при увольнении.

4.5. Основанием для выплаты надбавки за качество являются показатели качества обучения и воспитания обучающихся, выраженные в их образовательных достижениях.

4.6. Для оценки качества и интенсивности работы, используются следующие **показатели эффективности деятельности и результативности труда:**

- реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.);
- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации), качественная успеваемость учащихся;
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, отсутствие обоснованных жалоб и конфликтов;
- подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, фестивалей и других творческих мероприятий на школьном, городском, областном, федеральном и международных уровнях;
- участие в коллективных педагогических проектах;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, использование в своей деятельности передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения);
- подготовка, публикация учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, сборников и т.п., распространение собственного передового опыта;
- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работа с детьми из социально-неблагополучных семей, с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, выставки, школьного двора и пр.);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов обучения, воспитания, организации труда;
- качество и полнота подготовки отчетности, исполнительская дисциплина.

Данные показатели эффективности могут дополняться или изменяться Учреждением самостоятельно.

4.6.1. Ориентируясь на показатели эффективности, указанные в п. 4.6. настоящего Положения, учитель проводит самоанализ на основе своих и достижений своих учеников и формирует отчет за истекший период – свидетельство образовательных достижений учащихся, полученных в результате его профессиональной педагогической деятельности.

Отчет передается учителем в экспертную группу, которая изучает полученные материалы и фиксирует свое заключение в листе экспертной оценки с помощью пятибалльной шкалы по каждому критерию:

- 0 баллов – отсутствие достижений;
- 1 балл – низкий уровень достижений;
- 2 балла – средний уровень достижений;
- 3 балла – высокий уровень достижений;
- 4 балла – очень высокий уровень достижений.

В целях объективации полученных оценок средний балл рассчитывается по каждому учителю. На основании полученных данных выстраивается рейтинг

4.6.2. Оценка результативности труда учителя проводится не чаще, чем раз в квартал, возможно раз в полугодие.

4.6.3. На основе представленных педагогами отчетов, начисленных экспертной группой баллов, полученного рейтинга издается приказ о начислении стимулирующих выплат.

4.6.4. Надбавка педагогическим работникам за качество устанавливается в процентном соотношении, выплачивается за фактически отработанное время. Педагогическому работнику, находящемуся в командировке по сопровождению обучающихся на какие-либо мероприятия, размер надбавки выплачивается в полном объеме, как за фактически отработанное время.

4.7. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников.

4.7.1. При премировании работников Учреждения учитываются:

- выполнение особо важных и срочных работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- награждение Почетными грамотами и премиями Президента, Правительства Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Губернатора Амурской области, Министерства образования и науки Амурской области, Администрации муниципального района или городского округа, Управления образования Администрации города Тынды;
- награждение государственными и ведомственными наградами, значками отличия;
- присвоение государственных и ведомственных званий

4.7.2. Премирование работников за успехи в работе осуществляется по итогам оценки его работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4.7.3. Размер, порядок и условия премирования устанавливается данным Положением, утвержденным руководителем Учреждения, по согласованию с профкомом. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.7.4. Премии по результатам работы распределяются экспертной группой

4.7.5. Премияльные выплаты могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы не ограничен.

4.8. Решения о материальном стимулировании работников по любым основаниям могут быть приняты только в пределах размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, принятого на текущий финансовый год.

4.9. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

4.10. Экономия по фонду оплаты труда, образовавшаяся на конец года остается в Учреждении и распределяется в виде дополнительных выплат между работниками, достигшими в течение года наивысших положительных результатов работы.

Порядок определения стажа работы

4.11. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

4.12. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного; состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

4.13. В стаж педагогической работы засчитываются:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования в следующем порядке:

1) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в абзаце втором подпункта 1 настоящего пункта;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию;

3) в стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных подпунктами 1 и 2 настоящего пункта, засчитываются время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам; инструкторам-методистам, включая старших (кроме методистов и старших методистов учебно-методических кабинетов, центров, образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов);

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

-преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам;

4) время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования;

5) стаж работы в определенных должностях и учреждениях исчисляется методистам учебно-методических, методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), учителям-логопедам, учителям-дефектологам психолого-медико-педагогических консультаций (комиссий).

В стаж работы в должности методистов (старших методистов) методических, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов при установлении оплаты труда включается время работы в указанных должностях, а также в должностях руководителей методических учреждений, учреждений повышения квалификации и их структурных подразделений. Кроме того, при переводе в указанные учреждения на должности методистов учителей, воспитателей и других работников образовательных учреждений, имеющих 1 или высшую квалификационную категорию, в их стаж включается время работы в должностях, соответствующих профилю работы методиста;

б) работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа;

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

5. Порядок и условия выплат компенсационного характера

5.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области, нормативными правовыми актами города Тынды.

5.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

5.3.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, - по результатам специальной оценки условий труда из расчета не более 12% оклада (должностного оклада).

5.3.2. 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):

а) работникам за работу в ночное время - из расчета 35% часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в период с 22 часов до 6 часов утра;

б) работникам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

в) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

г) сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - в двойном размере.

5.3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения к заработной плате работников районного коэффициента – 1,7 и процентной надбавки за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера в размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, выплачивается в размере 50% с первого дня работы при условии проживания в указанных районах не менее 5 лет.

5.4. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

6. Порядок выплаты материальной помощи и иных выплат, не связанных с исполнением работником трудовых обязанностей

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

6.2. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Материальная помощь выплачивается в случаях:

6.3.1. в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или членов его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей, родных брата и сестры). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

6.3.2. в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имуществу работнику;

6.3.3. в связи с проведением специализированного лечения работника при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы;

6.3.4. молодым специалистам при устройстве на работу в год окончания учебного заведения;

6.3.5. компенсационные выплаты в связи с удорожанием цен на основные продукты питания и предметы первой необходимости, удорожанием

коммунальных платежей и услуг сферы обслуживания населения на основании приказа руководителя Учреждения.

6.4. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

6.5. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю Учреждения - главный распорядитель средств городского бюджета на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

6.6. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

6.6.1. в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

6.6.2. при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

6.6.3. по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием и 70-летием со дня рождения) - до 2000 рублей;

6.6.4. за продолжительную и безупречную работу с выслугой 10, 15, 20, 25, 30 и более лет – до 2000 рублей;

6.6.5. в случае увольнения в связи с выходом на пенсию (впервые) - до 2000 рублей.

В связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, единовременная премия выплачивается два раза в год (один раз в год к Международному женскому дню 8 марта и Дню защитника Отечества, один раз в год ко Дню учителя) – до 1000 рублей.

6.7. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель Учреждения, а руководителю Учреждения – Управление образования Администрации города Тынды.

Размер премии работникам Учреждения определяется приказом руководителя Учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

Размер премии руководителю Учреждения определяется приказом (распоряжением) Управления образования Администрации города Тынды в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

6.8. Работникам Учреждения могут производиться иные выплаты, предусмотренные коллективным договором и локальными актами.

Приложение №1
К Положению
об оплате труда работников
МОБУ СОШ № 6 Г. ТЫНДЫ
от «01» февраля 2017 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, относимых к административно-управленческому,
основному и вспомогательному персоналу
общеобразовательных учреждений города Тынды

Административно-управленческий персонал	Основной персонал	Вспомогательный персонал
Директор, заместитель директора, главный бухгалтер	Учитель, педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ), педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, концертмейстер, музыкальный руководитель	заведующий хозяйством, инженер-программист, бухгалтер, вожатый, диспетчер образовательного учреждения, заведующий библиотекой, библиотекарь, лаборант, секретарь учебной части, делопроизводитель,

		шеф-повар, повар, кладовщик, гардеробщик, кухонный рабочий, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, уборщик служебных помещений, дворник, сторож (вахтер)
--	--	---

Приложение №2
К Положению
об оплате труда работников
МОБУ СОШ № 6 Г. ТЫНДЫ
от «01» февраля 2017 г.

**ПОРЯДОК
ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
И ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ПРЕМИИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ
ОСОБО ВАЖНЫХ И СЛОЖНЫХ ЗАДАНИЙ**

1. Премия по итогам работы руководителю образовательного учреждения выплачивается по решению Управления образования Администрации города Тынды с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг и (или) иных показателей эффективности деятельности образовательного учреждения и его руководителя, устанавливаемых Управлением образования Администрации города Тынды.

2. В качестве показателя эффективности деятельности руководителя образовательного учреждения по решению Управления образования Администрации города Тынды может быть установлен рост средней заработной платы работников образовательного учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом без учета повышения заработной платы, обеспечиваемого за счет средств городского бюджета.

3. При премировании руководителей образовательных учреждений необходимо использовать показатели эффективности деятельности образовательных учреждений, которые должны характеризовать:

- а) основную деятельность учреждения, заключающуюся в:
выполнении муниципального задания;
обеспечении реализации "дорожной карты" по экономической деятельности;
обеспечении комплексной безопасности учреждения;

осуществлении инновационной деятельности;
 обеспечении информационной открытости учреждения;

б) финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину учреждения (руководителя), касающиеся:

своевременности представления отчетов об итогах деятельности учреждения;
 целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;

целевого и эффективного использования внебюджетных средств;

в) деятельность учреждения (руководителя), направленную на работу с кадрами, в части:

укомплектованности учреждения работниками основного персонала;

соблюдения сроков повышения квалификации работников учреждения;

доведения средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений в соответствии с "дорожной картой";

осуществления мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (приказ от 26 апреля 2013 г. N 167н).

4. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям образовательных учреждений и выплачивается исходя из следующих критериев:

выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений Управления образования Администрации города Тынды;

внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения.

5. Решение об установлении руководителю образовательного учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается Управлением образования Администрации города Тынды по согласованию с заместителем главы Администрации города Тынды по социальной политике.