

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБОУ «СОШ № 6»

Санелина М.Н. _____



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ № 6»

Сеновцова Р.А.

Приказ № 943 от 01.06.2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 6»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 6» (далее именуется – Положение), разработано в соответствии со ст.135 Трудового Кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», (в ред. Постановлений Правительства Челябинской области от 03.08.2010 № 81-П, от 17.12.2010 № 345-П, от 20.08.2014 № 395-П, от 19.11.2014 № 622-П, от 20.04.2016 № 196-П, от 28.11.2016 № 645-П, от 24.05.2017 № 255-П, с изм., внесенными Постановлением Правительства Челябинской области от 24.10.2008 № 343-П), в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательных учреждений.

2. Система оплаты труда работников (далее именуются – работники), устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, локальными нормативными актами, в соответствии с положениями об оплате и стимулировании труда работников образовательных учреждений, коллективными договорами, соглашениями, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) настоящего Положения;
- 7) рекомендаций Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представительного органа работников.

5. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются – ПКГ);

- перечень, видов выплат компенсационного и стимулирующего характера,

- условия оплаты труда руководителя ОУ, подведомственного Управлению образования администрации Чебаркульского городского округа, заместителей руководителя ОУ;

- порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю ОУ.

6. Заработная плата работника ОУ включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ОУ.

7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы в структуре заработной платы в ОУ составляют до 60% (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели производится пропорционально фактически отработанному времени. Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно, по каждой из должностей.

II. Порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений

10. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается в соответствии с ПКГ, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых

должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

11. Оклад (должностной оклад), ставки заработной платы педагогическим работникам устанавливаются за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), установленную приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

12. Для работников ОУ может предусматриваться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

1) Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

2) Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение повышающих коэффициентов начинается с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и их размере принимается руководителем ОУ в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не может превышать значения 3.

3) Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на соответствующие повышающие коэффициенты, не образует новый оклад при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

13. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами V и VI настоящего Положения.

14. Месячная заработная плата работника ОУ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

15. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда

которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя организации по 4 квалификационному уровню согласно Приложению 1 к Положению в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденным Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275.

III. Порядок исчисления заработной платы.

16. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$М \text{ з.пл.} = ((S \text{ з.пл.} \times F \text{ н.н.} / N \text{ ч.}) + V \text{ ком.} + V \text{ стим.}) \times K \text{ р.}, \text{ где}$$

М з.пл. – месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы;

S з.пл. – ставка заработной платы;

F н.н. – фактическая нагрузка в неделю педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы;

N ч. – норма часов педагогической работы в неделю;

V ком. – выплаты компенсационного характера;

V стим. – выплаты стимулирующего характера;

K р. – районный коэффициент.

17. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

1) педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы, за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) педагогических работников, для которых определена норма часов работы, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

18. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается руководителем ОУ с учетом мнения представительного органа образовательного учреждения.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

19. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

Размер компенсационных и стимулирующих выплат при неполной нагрузке устанавливается в процентах к месячной заработной плате.

20. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

21. Право на изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующей выплаты;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче документа.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске. В период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

22. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

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

23. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников ОУ осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

24. При оплате за замещенные уроки учитываются: категория, стаж педагогического работника, проверка тетрадей.

25. При изменении педагогической нагрузки перерасчет стимулирующих выплат за категорию, педагогический стаж, проверку тетрадей производится автоматически.

26. При возложении на учителя ОУ, реализующего основные общеобразовательные программы, для которых ОУ является основным местом работы, обязанности по обучению на дому обучающихся, которые по состоянию здоровья не могут посещать ОУ, количество часов, установленное для обучения, включается в учебную нагрузку учителя.

27. Наступление каникул для обучающихся, которые по состоянию здоровья не могут посещать ОУ, не является основанием для уменьшения учителям нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

28. Почасовая оплата учителей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

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

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

29. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

30. 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 неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

31. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

32. В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, локальными нормативными актами, соглашениями устанавливаются выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их определения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

33. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

34. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам ОУ, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

35. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

36. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, с [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 30.07.2014г.года N726 "Об изменении некоторых актов Правительства Российской Федерации и признать утратившим силу Постановления Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. N 870 " и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных [Перечнем](#) работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579, Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда». Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) регулируются ст.92, 117, 147 ТК РФ:

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

На момент введения новых систем оплаты труда указанные выплаты устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее. При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки рабочее место признаётся безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

37. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Районный коэффициент в размере 15% начисляется на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки.

38. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей):

устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания:

устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни:

производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), ставка заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в

пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

5) повышенная оплата сверхурочной работы:

составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) доплата за работу в ночное время:

производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет 20% оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

Выплаты за выполнение обязанностей за время отсутствующих руководителей их штатным заместителям не производится.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

39. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 6», утвержденном руководителем ОУ, в соответствии с постановлением Управления образования администрации Чебаркульского городского округа.

40. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников организаций.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников ОУ, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за классное руководство;
- премиальные выплаты по итогам работы, согласно разработанного Положения.

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников образовательных организаций, относятся:

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за педагогический стаж работы, выслугу лет, категорию;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников;
- надбавка молодым специалистам.

Размер вознаграждения за классное руководство определяется с учетом фактически отработанного времени из расчета 60 рублей в месяц за одного обучающегося, установленного при тарификации на 1 сентября учебного года.

Размер выплаты за классное руководство устанавливается на учебный год.

Согласно письма Министерства образования и науки Челябинской области от 20.06.2007г. №01-3105 размер выплаты за классное руководство в период летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском учителя, определяется в следующем порядке:

- выпускные классы (9,11): выплаты за классное руководство не производятся с момента издания приказа об окончании ОУ обучающимися выпускных классов;
- классы, не являющиеся выпускными: выплаты за классное руководство осуществляются до 1 сентября следующего учебного года.

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.

41. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем ОУ в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно Приложениям 4-5 к настоящему Положению.

42. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в соответствии с показателями эффективности работы, утверждаемыми руководителем организации, в пределах фонда оплаты труда, общий размер всех стимулирующих выплат для конкретного работника максимальным размером не ограничивается.

43. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя ОУ **в пределах бюджетных ассигнований** на оплату труда работников, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

44. Стимулирующие выплаты могут быть установлены работникам, выполняющим работу по совместительству (внутреннему, внешнему) **в пределах фонда оплаты труда по решению комиссии за высокие результаты, качество и эффективность работы.**

VII. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей.

45. Заработная плата руководителя ОУ, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя ОУ определяется трудовым договором и устанавливается Управлением образования Чебаркульского городского округа (далее именуется – Управление) не более 3-х размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации.

Должностные оклады заместителей руководителя ОУ устанавливаются руководителем организации на 10 – 50 процентов ниже должностного оклада руководителя этого образовательного учреждения.

46. К основному персоналу ОУ относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение.

Перечень должностей работников ОУ, которые относятся к основному персоналу, по видам экономической деятельности для определения размеров должностных окладов руководителей устанавливается в соответствии с Приложением 7 к настоящему Положению.

47. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю ОУ устанавливаются в соответствии с разделами V, VII и Приложением 6 к настоящему Положению.

48. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, руководителю ОУ осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

49. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, руководителю ОУ производятся на основании оценки деятельности образовательного учреждения за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности и результативности деятельности руководителей, установленными Управлением образования администрации Чебаркульского городского округа, за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных учреждением.

Для этого учреждение вправе централизовать до 2 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников организации.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю ОУ определяется комиссией при Управлении образования администрации Чебаркульского городского по итогам оценки эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных учреждений в отчетном периоде.

Комиссия ежеквартально рассматривает предоставленные материалы и готовит приказ о размерах выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений за отчетный период.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя устанавливает руководитель ОУ в соответствии с разделами V, VI и Приложением 5 к настоящему Положению.

До конца календарного года неиспользованные централизованные средства образовательного учреждения используются для осуществления выплат стимулирующего характера работникам образовательными учреждениями.

VIII. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

50. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя ОУ (далее именуется – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

51. К основному персоналу образовательного учреждения относятся должности работников, перечень которых утвержден в редакции Постановления Правительства Челябинской области от 30.08.2010г. № 81-п.

52. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала организации.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала ОУ, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала ОУ осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя ОУ.

При расчете средней заработной платы основного персонала не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

53. Средняя заработная плата работников основного персонала ОУ определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала ОУ за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя ОУ.

54. При определении среднемесячной численности работников основного персонала ОУ учитывается среднемесячная численность работников основного персонала ОУ, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала ОУ, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала ОУ, являющихся внешними совместителями.

55. Среднемесячная численность работников основного персонала ОУ, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала ОУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала ОУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала ОУ, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в ОУ на одну ставку и более, (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала ОУ как один человек (целая единица).

56. Работники основного персонала ОУ, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала ОУ учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

57. Среднемесячная численность работников основного персонала ОУ, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала ОУ, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 51 настоящего Положения.

58. При создании новых образовательных учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала ОУ для определения должностного оклада руководителя ОУ за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя ОУ определяется Управлением образования администрации Чебаркульского городского округа.

IX. Заключительные положения.

59. Штатное расписание ОУ утверждается руководителем ОУ и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного ОУ.

Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, ОУ 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 и других источников, по согласованию с Управлением образования администрации Чебаркульского городского округа.

60. Фонд оплаты труда работников ОУ формируется на календарный год исходя из объема лимитов местного бюджета, областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться ОУ на выплаты стимулирующего характера.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться ОУ на выплаты стимулирующего характера

руководителю учреждения по согласованию с Управлением образования администрации Чебаркульского городского округа.

61. Руководитель ОУ несет ответственность за организацию оплаты труда в соответствии с данным Положением.

Контроль за соблюдением руководителем ОУ локальных нормативных актов о выплатах компенсационного и стимулирующего характера осуществляется представительным органом образовательного учреждения.

Финансовый контроль за исполнением Положения осуществляется Управлением образования администрации Чебаркульского городского округа.

62. Работникам за счет экономии по фонду оплаты труда может быть оказана материальная помощь, диапазон размеров и условия оказания материальной помощи работникам ОУ определяется отдельным положением, которое принимается решением трудового коллектива и приказом руководителя.

Перечень случаев, по которым выплачивается материальная помощь, устанавливается коллективным договором. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю ОУ на основании его письменного заявления принимает Управлением образования администрации Чебаркульского городского округа.

63. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель ОУ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядком

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ № 6»,
подведомственного Управлению
образования администрации
Чебаркульского городского округа

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые, профессии рабочих
первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений.	2 729

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ № 6»,
подведомственного Управлению
образования администрации
Чебаркульского городского округа

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих
первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка	2 848

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих
второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, лаборант.	3 085

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих
третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Должност ной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Программист, инженер по охране труда	4 509

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ № 6»,
подведомственного Управлению
образования администрации
Чебаркульского городского округа

Профессиональные квалификационные группы должностей
работников образования.

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
2квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог.	8 900
3квалификационный уровень	Педагог- психолог.	9 300
4квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.	10 100

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ № 6»,
подведомственного Управлению
образования администрации
Чебаркульского городского округа

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
административно-управленческому персоналу (заместителю директора по
административно-хозяйственной работе, зам. директора по УВР, зам. директора по
ВР, зам. директора по информатизации)
образования администрации Чебаркульского городского округа

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер, % от должностного оклада
1.	Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы	
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения;	до 50
	2) за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях;	до 50
	3) за качественное выполнение особо важных и срочных заданий.	до 100
2.	Премияльные выплаты по итогам работы	
	1) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	до 100

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ № 6»,
подведомственного Управлению
образования администрации
Чебаркульского городского округа

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам ОУ (педагогу-организатору, педагогу-психологу, педагогу-библиотекарю, социальному педагогу, преподавателю-организатору ОБЖ) подведомственного Управлению образования администрации Чебаркульского городского округа

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер, % от ставки
I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.	За работу в профильном классе <i>(от тарифной ставки, за количество часов в 11-м классе).</i>	10
2.	За содержательное сопровождение школьного сайта <i>(от тарифной ставки.)</i>	10
3.	Организация воспитательной работы кадетских классах <i>(от тарифной ставки).</i>	до 30%
4.	За организацию бесплатного горячего питания обучающихся в школьной столовой <i>(от тарифной ставки).</i>	10
5.	За ведение протоколов совещаний при директоре, педсоветов <i>(от тарифной ставки).</i>	10
6.	За составление расписания уроков, дежурства классов и учителей <i>(от тарифной ставки).</i>	до 30
7.	За выполнение обязанностей инспектора по защите прав детства <i>(от тарифной ставки).</i>	10
8.	За сопровождение программы «Сетевой город» <i>(от тарифной ставки).</i>	До 40
9.	За руководство -городскими, -школьными методическими объединениями <i>(от тарифной ставки).</i>	10 8
10.	За заведование пришкольным участком <i>(от тарифной ставки).</i>	10 <i>(с марта по октябрь)</i>

11.	Выплаты за классное руководство (в 5-8, 10 классах выплаты с 01.09.2016г. по 31.08.2017г., в 9-х, 11-х классах с 01.09.2016г. до приказа в шоне месяце об окончании ОУ).	60 рублей за одного ученика
12.	Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию (спортивных соревнований, сборов и т.д. (от педагогической нагрузки)).	до 30%
13.	За внеклассную работу в школьном музее «Боевой Славы», сохранность и преумножение экспонатов.	14%
13.	Выплаты за заведование (от тарифной ставки при выполнении педагогической нагрузки от 18 часов и выше или от педагогической нагрузки при выполнении педагогической нагрузки менее 18 часов):	
	- учебным кабинетом повышенной опасности	5
	- учебными мастерскими.	до 10
14.	Выплаты за проверку письменных работ (в классах, классах-комплектах с числом обучающихся менее 15 человек, размер соответствующей доплаты уменьшается на 50%).	до 20
15.	За работу с одаренными детьми (организация конкурсов, олимпиад, Интернет - олимпиад и т.д.) (от тарифной ставки).	до 10
16.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	до 100
	- за личный вклад работника в достижение эффективности работы ОУ;	
	- за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях;	
	- за качественное выполнение особо важных и срочных заданий.	
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
1.	За подготовку обучающегося - победителя или призера олимпиад, НОУ, творческих конкурсов, спортивных соревнований.	до 10
2.	За результаты промежуточной аттестации обучающихся, результаты ОГЭ, ЕГЭ.	до 10
III. Выплаты за индивидуальный характер работы		
1.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания (от тарифной ставки при выполнении педагогической нагрузки от 18 часов и выше или от педагогической нагрузки при выполнении педагогической нагрузки менее 18 часов):	
	- Почетный работник общего образования;	10
	- Отличник народного просвещения.	10

IV. Выплаты за педагогический стаж работы		
1.	Выплаты за педагогический стаж работы (<i>от тарифной ставки при выполнении педагогической нагрузки от 18 часов и выше или от педагогической нагрузки при выполнении педагогической нагрузки менее 18 часов</i>), включая заместителей директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, информатизации образовательного процесса:	
	- от 3 лет до 5 лет;	5
	- от 5 лет до 10 лет;	10
	- от 10 лет до 20 лет;	15
	- от 20 лет и свыше.	20
V. Надбавка молодому специалисту		
1.	Молодому специалисту (<i>от тарифной ставки</i>).	до 50
VI. Премияльные выплаты		
1.	Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год (<i>от тарифной ставки – для педагогических работников, от должностного оклада – для административно-управленческого, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала</i>).	до 100
VII. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
1.	За индивидуальное обучение на дому (<i>от педагогической нагрузки</i>).	20
2.	За квалификационную категорию (<i>от педагогической нагрузки с учетом элективных курсов, ИГЗ, проектно-исследовательской деятельности</i>):	
	- высшая категория;	20
	- I категория.	10

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ № 6»,
подведомственного Управлению
образования администрации
Чебаркульского городского округа

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителю
ОУ, подведомственного Управлению образования администрации
Чебаркульского городского округа

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера
1.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания
	1) за наличие ученой степени
	2) за наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания
2.	Премияльные выплаты по итогам работы
	1) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)
	2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие образовательного учреждения в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях на региональном уровне.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ № 6»,
подведомственного Управлению
образования администрации
Чебаркульского городского округа

Перечень должностей работников ОУ,
которые относятся к основному персоналу по видам экономической
деятельности для определения размера должностного оклада
руководителя ОУ, подведомственного Управлению образования администрации
Чебаркульского городского округа

Учитель;
Педагог-психолог;
Педагог дополнительного образования;
Педагог-организатор;
Социальный педагог;
Преподаватель-организатор основ безопасности и жизнедеятельности;
Педагог- библиотекарь.