Приложение № 2
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МОУ Первомайской СОШ № 5
_____ М.В. Пляскина
30.08.2019

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МОУ Первомайской СОШ № 5
_____ Н.В. Мальцева
30.08.2019

Мальцева Наталья Викторовна

Подписан: Мальцева Наталья Викторовна
DN: C=RU, O=МОУ Первомайская СОШ №5, CN=Мальцева Наталья Викторовна, E=school5-1maysk@mail.ru
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: п. Первомайский
Дата: 2021-03-15 11:12:45

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
Первомайской средней общеобразовательной школы № 5
муниципального района «Шилкинский район» Забайкальского края

Первомайский
2019

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения Первомайской средней общеобразовательной школы № 5 (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

– Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

– Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

– Приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. № 761н об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдых педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

– Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

– Приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР»;

– Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10191);

– Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования»;

– Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

– Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2009 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

– Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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»;

– Закон Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций»;

– Закон Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-ЗЗК «Об отдельных вопросах в сфере образования»;

– Закон Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края»;

– Постановление Правительства Забайкальского края от 09 июля 2014 года № 392 «Об утверждении Положения о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений Забайкальского края»;

– Постановление Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года № 322 «Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края»;

– Постановление Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»;

– Постановление Правительства Забайкальского края от 2 мая 2017 года № 81 «О некоторых вопросах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях»;

– Постановление Администрации муниципального района «Шилкинский район» 19 июня 2017 года № 264 «О некоторых вопросах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях»;

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения Первомайской средней общеобразовательной школы № 5 (далее – Учреждение) и применяется при определении условий оплаты труда при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения.

1.3. В настоящем Положении используются следующие определения:

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципальной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасным, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

норма рабочего времени – продолжительность рабочего времени;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной, для работника, продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

специальная оценка условий труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

тарификационный список – сведения об учителях, преподавателях и других работниках, осуществляющих педагогическую деятельность, количестве часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условиях в образовательных организациях, сформированные с целью определения объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета Забайкальского края (субвенции), бюджета муниципального района «Шилкинский район» и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Оплата труда работников Учреждения определяется трудовыми договорами в соответствии с требованиями настоящего Положения.

1.6. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством. В случае если общий размер заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

1.7. Материальная помощь не входит в систему оплаты труда, носит непроизводственный характер и не связана с результатами работы работника. Материальная помощь может быть выплачена только при наличии в Учреждении экономии фонда оплаты труда.

1.8. Дни выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором Учреждения.

1.9. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (рублях) и перечисляется на расчетный счет работника.

1.10. Общий контроль за исчислением заработной платы и премированием работников Учреждения осуществляет директор школы и председатель Первичной профсоюзной организации Учреждения (далее – ППО). Непосредственную ответственность за организацию исчисления заработной платы и премирование работников несет главный бухгалтер Учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1 Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1.1. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

– базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

– компенсационные выплаты;

– стимулирующие выплаты;

2.1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с начальником отдела экономического прогнозирования, мониторинга и развития Администрации муниципального района

«Шилкинский район, и председателем Комитета образования Администрации муниципального района «Шилкинский район», и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, профессиональным стандартам.

2.1.3. Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

2.1.4. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

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

2.1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.1.7. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов (включая учителей, преподавателей), служащих, профессии рабочих Учреждения.

2.1.8. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого и муниципального бюджетов соответственно, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности организаций в соответствии с действующим законодательством.

2.1.9. Базовые оклады работникам Учреждения устанавливаются Постановлением Правительства Забайкальского края.

2.1.10. Оклады (должностные оклады) педагогических работников Учреждения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках), повышаются на 25 % в соответствии с законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-ЗЗК «Об отдельных вопросах в сфере образования».

Данная доплата образует новый оклад.

2.1.11. В оклады (должностные оклады) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

2.1.12. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы Учреждения, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

2.1.13. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

Годовой фонд рабочего времени определен Производственным календарем, продолжительность рабочего времени для педагогических работников – Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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 трудовой договоре».

2.1.14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения индексируются постановлением Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

2.1.15. В целях формирования трудовых отношений с работниками Учреждения при изменении определенных условий трудового договора с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам. Рекомендуемый образец дополнительного соглашения к трудовому договору с работником приведен в приложении № 2 данного Положения.

2.1.16. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.1.17. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работникам требований о расчете.

2.2 Компенсационные выплаты

2.2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

2.2.2.Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

– выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (по итогам специальной оценки условий труда);

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

– выплата за работу в ночное время.

2.2.3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленной статьей 372 ТК РФ, по результатам специальной оценки условий труда и в соответствии с «Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня 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.

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

2.2.4. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

2.2.5. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

2.2.5.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

2.2.5.2. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным документом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель

несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Продолжительность сверхурочной не должна превышать 120 часов в год.

Руководитель Учреждения обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

2.2.5.3. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночное время – время с 22.00 часов до 6.00 часов.

Размер повышенной оплаты составляет 35 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

2.2.5.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни и другие виды работ, не входящими в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

– сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;

– работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

– работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным документом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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.

2.2.6. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяется исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.2.7. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников Учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

2.3.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

2.3.4. Выплата за специфику работы.

Выплата за специфику работы устанавливается в соответствии со статьей 5 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края»:

2.3.4.1 работникам реализующих образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленную подготовку обучающихся по предметам технического или естественно-научного профиля, образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленную подготовку обучающихся по предметам гуманитарного профиля,- в размере 15 % к окладу (должностному окладу), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;

2.3.4.2 работникам, оказывающим психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, - в размере 20 % к окладу (должностному окладу), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;

2.3.4.3 работникам общеобразовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также работникам в классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу).

2.3.5. Педагогическим работникам за наличие установленной:

– соответствие занимаемой должности в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

– первой квалификационной категории в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

– высшей квалификационной категории в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.3.6. Надбавка за выслугу лет.

Размеры, условия и порядка выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам Учреждения утверждается локальным документом в соответствии с нормами действующего законодательства.

2.3.6.1.Условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу предусмотрена следующим категориям работников:

– руководителю Учреждения;
– заместителям руководителя Учреждения;
– педагогическим работникам;
– главному бухгалтеру;
– работникам, относящимся к техническому персоналу.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является трудовая книжка.

Стаж работы определяется ежегодно на 1 сентября текущего года.

В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются также следующие периоды:

– время работы в образовательных учреждениях;

– время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с Учреждением;

– время обучения работников на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

2.3.6.2. Порядок определения стажа педагогических работников Учреждения.

В стаж работы педагогических работников засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях:

Наименование учреждений и организаций	**Наименование должностей**
Образовательные организации	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах), методисты, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (заведующие), заместители директоров (заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, заведующие учебно-консультационными пунктами, интернатами, кабинетами, филиалами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением.
Органы управления образованием, отделы кадров организаций, занимающихся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Руководящие, методические должности, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, делопроизводством), заведующие кабинетами, методисты
Структурные подразделения образовательных организаций, обеспечивающие осуществление образовательной деятельности	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками.

2.3.6.3. В стаж работы педагогических работников засчитывается время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации:

а) 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;

б) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени 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 пункте а);

2.3.6.4. В особых случаях педагогическим работникам в стаж работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) 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;

б) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

2.3.6.5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3 засчитывается:

а) время работы в образовательных организациях, и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации 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 организациях (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

– мастерам производственного обучения;

– педагогам дополнительного образования;

– педагогам-психологам;

– методистам;

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

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

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

б) воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

2.3.6.6. 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 организациях высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

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

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

2.3.6.8. Порядок определения стажа работы руководителя, заместителя руководителя Учреждения.

В стаж работы руководителя, заместителей руководителя Учреждения засчитывается руководящая, педагогическая и методическая работа в Учреждении. Порядок определения стажа аналогичен определению стажа работы педагогических работников.

Порядок определения стажа работы главного бухгалтера и работников бухгалтерии.

В стаж работы главного бухгалтера и работников бухгалтерии засчитывается:

– время работы по специальности (профессии), соответствующей профилю работы.

– время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа по специальности (профессии), соответствующей профилю работы.

2.3.6.9.Порядок определения стажа работы работникам, относящимся к учебно-вспомогательному и техническому персоналу.

В стаж работы данной категории работников засчитываются периоды времени их деятельности в организациях по рабочим специальностям (профессиям).

Высококвалифицированным специалистам засчитывается время работы в организациях (предприятиях) и время службы в Вооруженных силах СССР и РФ по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в Учреждении.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, предоставляется руководителю Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения ежемесячной стимулирующей выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.

2.3.6.9. Размеры выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка за выслугу лет к должностному окладу всем работникам Учреждения производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой стимулирующей выплаты и устанавливается локальным документом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
от 1 года до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 и более лет	25

Изменение размеров стимулирующей выплаты производится при увеличении стажа работы по специальности, педагогического стажа со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня

предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующей выплаты.

Порядок начисления стимулирующей выплаты за стаж работы.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При педагогической нагрузке в размере 18 учебных часов и более надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника.

При педагогической нагрузке в размере менее 18 учебных часов начисляется исходя из фактической нагрузки.

При временном заместительстве надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

2.3.7. Надбавка водителям за классность.

Величина надбавки определяется в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года № 322 «Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края» исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

2.3.8. Надбавка молодым специалистам.

Размер, порядок и условия выплаты надбавки молодым специалистам Учреждения устанавливается в соответствии со статьей 12 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с Учреждением в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трёх лет с момента заключения трудового договора с Учреждением.

При переводе молодого специалиста в течение трёх лет после заключения трудового договора с Учреждения в другую муниципальную образовательную организацию ранее установленная надбавка сохраняется.

2.3.9. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание.

Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание определяется в соответствии со статьей 13 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

1) в размере 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам Учреждения, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

2) в размере 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам Учреждения, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

3) в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:

а) почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания профессиональных работников Читинской области, почетные звания по профессии Агинского Бурятского автономного округа, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника;

б) ведомственные знаки отличия: почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» и нагрудный значок «Отличник народного просвещения», при условии соответствия ведомственного знака отличия профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника.

Работникам Учреждения, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

2.4. Выплата за интенсивность.

Выплата за интенсивность назначается сотрудникам Учреждения за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки, устанавливается локальными нормативными документами учреждения, в которых указываются размеры выплаты по каждому сотруднику в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом отраслевых

особенностей, настоящего Положения, коллективных договоров и иных нормативных правовых документов, определяющих условия оплаты труда.

Размеры выплаты за интенсивность по видам работ:

1) к окладу (должностному окладу):

– за классное руководство - в зависимости от количества обучающихся в классе, за одного обучающегося - 1% (но, не более 25%);

– за руководство методическим объединением (предметно цикловой комиссией):

а) школьное МО-5%,

б) районное МО-10%;

– за заведование:

а) мастерскими, спортивным залом, кабинетом информатики-10%,

б) кабинетами –5%;

2) к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются перечисленные виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки:

а) за проверку письменных работ:

– русский язык, литература, начальные классы (1-4кл) -15%;

– математика, английский язык - 10%;

– химия, физика, информатика, биология - 5%;

– история, география, обществознание - 3%;

б) за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию, музыке - 10%;

в) за индивидуальное обучение на дому ребенка с ОВЗ (при наличии соответствующего медицинского заключения) –20%;

г) за заведование пришкольным участком 10-20%.

д) выплата за высокие результаты труда (эффективность и качество)

– выплата за высокий профессиональный уровень (наличие высшей квалификационной категории) - 25%;

– выплата за достаточно высокий профессиональный уровень (наличие первой квалификационной категории) - 20%.

ж) надбавка за индивидуальную работу с ОВЗ, расчёт производится по следующей формуле:

ДОд : 18часов * Кч * Ко(%)

- ДОд - оклад с учетом доплаты за работу в сельской местности и обеспечение методической литературой

- Кч – количество часов, отрабатываемых педагогом с обучающимся с ОВЗ в неделю;

- Ко – количество обучающихся с ОВЗ в общеобразовательных классах, в % отношении, то есть 1 обучающийся = 1 %.

3) к окладу (должностному окладу):

– за работу с библиотечным фондом-10-20%;

– за подготовку и проведение мероприятий по ГО, ТБ-10-30%;

– за работу в музее, филиале-10-30%;

– методическое оснащение кабинета-5%;
– за выполнение обязанностей по охране детства-10%;
– использование информационных технологий-5-15%;
– информационная поддержка сайта-10%.

Надбавка устанавливается на определённый срок, но не более чем на год, в пределах фонда оплаты труда.

2.5. Система премирования

Система премирования работников Учреждения устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности работников.

Работникам учреждения, занимающим штатные должности, устанавливаются следующая система премирования.

- премиальные выплаты за специфику работы (Приложение № 3 данного Положения);

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц. Данная выплата осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждения, по итогам оценки результативности и качества работы работника на основании Распоряжения Комитета образования Администрации муниципального района «Шилкинский район» «Об установлении премиальной выплаты к фонду заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений».

Показатели премирования должны отражать зависимость результатов и качества работы, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени, показатели устанавливаются комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда на основании поданных листов самооценки педагогическими работниками своей деятельности, а также мониторинга достижений Учреждения. Перечень показателей премирования приведен в Положении о премировании.

- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год. Размер премирования не должен превышать 100 % от должностного оклада работника. Перечень показателей премирования установлен в Положении о премировании.

- единовременное премирование. В учреждении могут применяться единовременные (разовые) премии из фонда экономии заработной платы. Премирование работника по итогам работы, к праздничным датам, по случаю торжественных событий, выполнение особо важных и срочных работ в целях поощрения за оперативность и качественный результат труда на основе анализа трудовой деятельности работника в соответствии с показателями Положения о премировании. В число премируемых входят все работники учреждения.

Размер премии придельным размером не ограничивается и определяется индивидуально директором школы, с учетом личного вклада работника в общие результаты деятельности Учреждения за определенный период.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа ППО работников.

Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания, примененного в период, за который производится выдача премии.

Работникам, вновь поступившим на работу или переведенным из другого учреждения, премия за отработанное время может быть выплачена по усмотрению директора школы.

Выдача премий производится по приказу директора школы.

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

3.1. Оплата труда педагогическим работникам

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в Учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

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;

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

– 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 образовательное учреждение;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

Су = ФОТу / (4,3*Чу), где

Су - размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТу - средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чу - общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется раздельно:

– для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часов в неделю;

– для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

– для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часов в неделю;

– для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю;

– для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю; (т.е. педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

Сп = ФОТп /(4,3*Чп), где

Сп - размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп - средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп - общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

3.2. Оплата труда иным работникам

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

Доплаты могут устанавливаться:

- в долях ставки от совмещаемой должности;
- в процентах от ставки по основной должности;
- в фиксированной сумме.

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

Ср = ФОТр / Чр/249, где

Ср - размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр - годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр - общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

III. Условия почасовой оплаты труда работников

3.1. При условии совместительства или неполной занятости педагогических работников Учреждения за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, оплата труда производится в зависимости от объема отработанных часов.

3.2. Размер оплаты за один час работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

3.3 Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.4. Если педагогический работник ведет несколько предметов, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету отдельно в соответствии с учебным планом, затем суммируется.

3.5. Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно и согласовывается с Комитетом образования Администрации муниципального района «Шилкинский район». Учебная нагрузка на педагогического работника на учебный год определяется тарификационными списками. Максимальная учебная нагрузка педагога верхним пределом не ограничивается, не может превышать нормы, установленные учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального государственного образовательного стандарта общего образования.

3.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

3.7. Почасовая оплата труда работников в Учреждении производится в пределах бюджетных ассигнований Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

IV. Иные вопросы оплаты труда

4.1. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

4.1.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке Учреждение из бюджета края, муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.1.2. Фонд оплаты труда Учреждения формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих выплат в пределах соответствующих лимитов бюджетных обязательств.

5.1.3. Фонд оплаты труда для Учреждения формируется следующим образом:

ФОТ (У) = ФОТ (АУП)+ФОТ (УВП)+ФОТ (ПР)+ФОТ(СС)+ФОТ(Р),

где

ФОТ (У) – фонд оплаты труда образовательных организаций;

ФОТ (АУП) – фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директора, заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений);

ФОТ (УВП) – фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонал;

ФОТ (ПР) – фонда оплаты труда педагогических работников, профессорско-преподавательского состава;

ФОТ (СС) – фонд оплаты труда работников специалистов и служащих;

ФОТ (Р) – фонд оплаты труда работников общеотраслевых профессий рабочих.

ФОТ (У)=100%;

при этом

ФОТ (АУП)+ФОТ(УВП) +ФОТ (СС)+ФОТ (Р) ≤ 40% для учреждений общего и дополнительного образования;

ФОТ(ПР) дошкольных образовательных учреждений 50%/ 50%.

ФОТ (ПР) ≥ 60%.

4.1.4. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются следующие средства для выплаты:

1) на выплаты должностных окладов (ставок заработной платы);
2) компенсационные выплаты;
3) стимулирующие выплаты (в частности система премирования не менее 30 процентов в фонде оплаты труда).

V. Заключительные положения

5.1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в Учреждении применительно к производственным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

5.2. На основе настоящего Положения Учреждение разрабатывает локальные нормативные документы по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.3. Положение распространяется на всех работников Учреждения.

5.4. Положение вступает в силу с 01.09.2019 г.

5.6.Внесение изменений и дополнений в Положение производится по предложению руководителя или коллектива Учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
от 30.08.2019 г.

Примерная форма
трудового договора с работником

_____ "___" _____ 20__ г.
(город, населенный пункт)

_____,
(наименование учреждения в соответствии с уставом)
в лице _____,
(должность,Ф.И.О.)
действующего на основании _____
(устав, доверенность)
_____, именуемый в дальнейшем
работодателем, с одной стороны, и _____,
(ф.и.о.)
именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по
_____
(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)
_____,
а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:
_____
(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)
_____.

II. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1.Работник принимается на работу:
_____.
(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

2.2.Работа у работодателя является для работника: _____
(основной, по совместительству)

2.3. Рабочее место, предоставляемое работнику, соответствует гигиеническим нормам, со ___ классом условий труда, вредный фактор _____

2.4. Работник подчиняется непосредственно директору учреждения.

2.5. В целях проверки соответствия квалификации «Работника» занимаемой должности, его отношения к поручаемой работе, Работнику устанавливается испытательный срок продолжительностью ____-____месяцев (недель, дней) с момента начала работы.

III. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

3.1. Настоящий трудовой договор заключается на_____
(неопределенный срок, определенный срок, причины заключения срочного договора)

3.2. Настоящий трудовой договор вступает в силу с _____

3.3. Дата начала работы _____ дата окончания работы _____

IV. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

4.1. Работник обязан:

4.1.1. Добросовестно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на него пунктом 1.1. настоящего трудового договора;

4.1.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения и иные локальные нормативные документы «Работодателя»;

4.1.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

4.1.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

4.1.5. Бережно относиться к имуществу учреждения и других работников;

4.1.6. Незамедлительно сообщать администрации учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества учреждения;

4.1.7. Не давать интервью, не проводить встречи и переговоры, касающиеся деятельности «Работодателя», без предварительного разрешения администрации учреждения;

4.1.8. Не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну «Работодателя»;

4.1.9. Соответствовать требованиям Профессионального Стандарта педагога.

4.2. Работник имеет право на:

4.2.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

4.2.2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

4.2.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором с учетом уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, показателей эффективности деятельности «Работника»;

4.2.4. Участие в управлении учреждением в составе комиссий;

4.2.5. Защиту своей профессиональной чести и достоинства;

4.2.6. Свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методической литературы в соответствии с основной общеобразовательной программой учреждения;

4.2.7. Обсуждать, вносить изменения, дополнения и участвовать в принятии локальных нормативных документов;

4.2.8. Предоставление выплат социального характера, предусмотренных в Коллективном договоре учреждения, в соответствии с законодательными актами Забайкальского края;

4.2.9. Иные права, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

V. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1. Работодатель обязан:

5.1.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные документы, условия настоящего договора;

5.1.2. Обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

5.1.3. Предоставлять «Работнику» работу, обусловленную настоящим договором;

5.1.4. Обеспечивать «Работника» помещением, оборудованием, учебной литературой и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

5.1.5. Выплачивать в полном размере «Работнику» заработную плату в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка;

5.1.6. Осуществлять обработку и обеспечить защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

5.1.7. Осуществлять обязательное социальное страхование «Работника» в порядке, установленном федеральными законами;

5.1.8. Знакомить «Работника» под роспись с принимаемыми локальными нормативными документами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

5.1.9. Исполнять иные обязанности, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. **Работодатель имеет право:**

5.2.1. Поощрять «Работника» за добросовестный эффективный труд;

5.2.2. Требовать от «Работника» исполнения трудовых обязанностей по настоящему трудовому договору, бережного отношения к имуществу «Работодателя» и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

5.2.3. Привлекать «Работника» к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;

5.2.4. Осуществлять иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами.

VI. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата, состоящая из базового оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в соответствии с настоящим трудовым договором.

а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;

б) работнику в соответствии с законодательством Российской Федерации и решением работодателя производятся следующие выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты

в) в качестве поощрения работнику устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)

г) выплаты стимулирующего характера осуществляются с учетом достижения показателей эффективности деятельности работника.

- с суммы заработной платы и иных установленных законодательством доходов удерживаются налоги в размере и в порядке, определяемых налоговым законодательством.

6.2. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

6.3. Выплата заработной платы работнику производится по безналичному расчету, путем перечисления на расчетный счет работника два раза в месяц:

- до _____ - выплата за первую половину месяца,

- до _____ - выплата заработной платы за расчетный месяц с учетом выплат за первую половину месяца.

6.4. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) _____.

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) _____.

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

продолжительностью _____ в связи _____
_____.
(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКА, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, ОТРАСЛЕВЫМ СОГЛАШЕНИЕМ, КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ, НАСТОЯЩИМ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРОМ

8.1. Работодатель осуществляет следующие виды обязательного социального страхования Работника, предусмотренные законодательством РФ: страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, пенсионное, медицинское.

8.2. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством РФ, законодательством субъектов РФ, отраслевыми соглашениями, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):

– обеспечивать права работников учреждения на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ);

– своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ;

– своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионный фонд;

– обеспечить обязательное медицинское страхование работающих;

– обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот;

– обеспечивать информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

8.3. Работодатель обязуется выплачивать определенные виды страхового обеспечения Работнику при наступлении страховых случаев в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования, в том числе за счет собственных средств.

8.4. Работник считается застрахованным с момента заключения настоящего договора.

IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

9.1. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

9.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

X. ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

10.1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

10.2. При изменении «Работодателем» условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, «Работодатель» обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации).

10.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения «Работодатель» обязан предупредить

«Работника» персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации).

10.4.Настоящий трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации.

10.5. Дополнительные основания прекращения настоящего договора с «Работником»:

10.5.1. Повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения.

10.5.2. Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Условия настоящего трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат.

11.2. Условия настоящего трудового договора имеют обязательную юридическую силу для сторон с момента его подписания сторонами.

11.3. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору (эффективному контракту) оформляются двусторонним письменным соглашением.

11.4. Споры между сторонами, возникающие при исполнении трудового договора (эффективного контракта), рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.5. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором (эффективным контрактом), стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

11.6. Трудовой договор (эффективный контракт) составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у «Работодателя», другой - у «Работника».

Подписи сторон:

Работодатель	Работник
Директор МОУ Первомайской СОШ № 5	_____
_____	_____ _____
«_____»_____ 20___ г.	«____»_____20___ г.
Адрес: 673390 Забайкальский край	Адрес: _____
Шилкинский район	_____
п. Первомайский, ул. Ленина, 40	_____

М.П.

С коллективным трудовым договором, Положением об оплате труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, Должностными инструкциями, Уставом Образовательного учреждения **ознакомился** _____ «_____»_____20___г.
(подпись)

Оформленный экземпляр договора получил:_____ «_____»_____20___г.
(подпись)

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
от 30.08.2019 г.

Образец дополнительного соглашения
к трудовому договору с работником

_____ «___»_____ 20___ года
(город, населенный пункт)

_____,
(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице

_____,
(должность, Ф.И.О.)

действующего на основании

_____
(устав, доверенность)

_____, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и _____,
(Ф.И.О.)

именуемый(ая) в дальнейшем «Работник»,с другой стороны (далее – стороны) заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от «___» _____ 20___ года № _____ о нижеследующем:

1. Внести в трудовой договор от «___»_____ 20___ года № ____ изменения, изложив его в следующей редакции:

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от «___» _____ 20___ года №_____ составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя в личном деле работника, второй – у работника.

3. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с «___» _____ 20___ года.

Подписи сторон:

Работодатель	Работник
Директор МОУ Первомайской СОШ № 5	_____
_____	_____ _____
«_____»_____ 20___ г.	«____»_____20___ г.
Адрес: 673390 Забайкальский край	Адрес: _____
Шилкинский район	_____
п. Первомайский, ул. Ленина, 40	_____

М.П.

С коллективным трудовым договором, Положением об оплате труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, Должностными инструкциями, Уставом Образовательного учреждения **ознакомился** _____ «_____»_____20___г.
(подпись)

Оформленный экземпляр договора получил:_____ «_____»_____20___г.
(подпись)

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
от 30.08.2019 г.

Премиальные выплаты за специфику работы

№	Название критерия	Показатели	Размер доплаты
1	Наличие структурного подразделения	Пункт ОГЭ Пункт ЕГЭ Центры, базовые школы	до 5% до 10% до 10%
2	Организация ежедневного подвоза		до 10%
3	Работа с адаптивными программами	1-10 чел 11-20 чел. 21-30 чел. 31 и выше чел.	до 5% до 10% до 15% до 20%
4	Реализация ФГОС	Стажировочная площадка Краевая инновационная площадка Введение ФГОС	до 15% до 15% до 15%
5	За подготовку и проведение праздничных, спортивных мероприятий по дополнительному образованию		до 30%
6	РМО руководителей, заместителя директора		до 10%
7	Работа с сайтами школы		до 10%
8	Работа с кассой		до 20%
9	Сложность и напряженность		до 90%