

Приложение № 2 к Коллективному
договору между работодателем и
трудоым коллективом
МБОУ СОШ № 6 г. Амурска
на 2020-2023 гг.

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное
учреждение
средняя общеобразовательная
школа № 6 г. Амурска
Амурского
муниципального района
Хабаровского края

УТВЕРЖДЕНО
приказом и.о. директора
МБОУ СОШ № 6 г. Амурска
_____ № _____

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

Положение об оплате труда

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлениями главы Амурского муниципального района:

- от 29.01.2009 № 12,1 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района»;

- от 05.02.2009 № 20 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждениях, специальных (коррекционных) учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, образовательных учреждениях для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, финансирование оплаты труда, которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета»;

- от 20.08.2010 № 154 «Об утверждении перечня должностей работников, относимых к основному персоналу по типам учреждения и по видам экономической деятельности, для определения должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений Амурского муниципального района»;

- от 07.02.2012 № 12 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений»;

- от 07.02.2012 № 11 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных школ и прочих учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется из средств местного бюджета»;

- приказом управления образования администрации Амурского муниципального района от 26.12.2016 № 657-Д «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений, подведомственных управлению образования Амурского муниципального района Хабаровского края» с изменениями и дополнениями от 11.09.2019 № 348-Д, от 25.10.2019 № 435-Д и от 05.02.2020 № 66-Д;

- Региональным отраслевым соглашением между Хабаровской краевой организацией Профсоюза работников народного образования и науки Хабаровского края и Министерством образования и науки Хабаровского края на 2018-2021 годы.

2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников учреждения финансируемого из средств краевого и местного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого и местного бюджетов и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год, исходя из утвержденного объема ассигнований краевого и местного бюджета. Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований краевого и местного бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 20 процентов средств на оплату труда.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Хабаровского края.

6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

7. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда работников образовательного учреждения.

2.1.1. Система оплаты труда работников образовательного учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе

отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 года № 11731; Российская газета, 2008, 28 мая);

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 года, № 11858; Российская газета, 2008, 04 июля);

-от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008 г., № 11861; Российская газета, 2008, 02 июля);

- от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Минюсте РФ 1 октября 2007 года, № 10222; Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 41, 08.10.2007).

Размеры базовых окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствии с постановлениями администрации Амурского муниципального района и на основании приказов управления образования.

Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.3. К установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

-за квалификационную категорию – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания «заслуженный», «народный», «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Мастер спорта Российской Федерации», «Почётный наставник Хабаровского края» и другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения,

у педагогических – профилю педагогической деятельности – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации ученой степени доктора наук;

- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе);

- повышающий коэффициент молодому специалисту – рекомендуемый размер 35 процентов ставки заработной платы (должностного оклада) <*>

<*> Молодой специалист – специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания учебного заведения на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу

- переход работника в другое учреждение, осуществляющее образовательную деятельность;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет.

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.1.4. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный», «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Мастер спорта Российской Федерации», «Почётный наставник Хабаровского края» и другие почетные звания, устанавливаемых работникам учреждения, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам, выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.1.5. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.1.6. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам учреждения, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.1.7. Выплаты компенсационного характера установлены разделом 9 настоящего Положения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением главы Амурского муниципального района от 12.02.2020 № 101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края».

2.1.8. Выплаты стимулирующего характера, критерии и Порядок их установления установлены разделом 10 настоящего Положения в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением главы Амурского муниципального района от 12.02.2020 № 101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края».

2.1.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.1.11. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

3.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников составляют:

1 квалификационный уровень – 6 904 рубля (старший вожатый);

2 квалификационный уровень – 7 281 рубль (педагог дополнительного образования, социальный педагог);

3 квалификационный уровень – 7 848 рублей (педагог-психолог);

4 квалификационный уровень – 8 223 рубля (учитель, педагог-библиотекарь).

3.3. К должностным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ должностей педагогических работников могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный», «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Мастер спорта Российской Федерации», «Почётный наставник Хабаровского края»;

- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе);

- повышающий коэффициент молодому специалисту – рекомендуемый размер 35 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (Приложение 18).

3.4. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

3.5. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической 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 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»).

3.6. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), который может выполняться в том же учреждении работником, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - определяется самим учреждением.

3.7. При оплате 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 учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

При расчете компенсации за работу отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и конфликтные комиссии при проведении единого государственного и основного государственного экзаменов в Амурском районе, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются нормативным правовым актом министерства образования и науки Хабаровского края.

3.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждений устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

4. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

4.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

4.2. Размеры базовых окладов по ПКГ должностей служащих первого уровня составляют:

1 квалификационный уровень – 4171 рублей (секретарь);

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

1 квалификационный уровень – 5441 рублей (лаборант);

3 квалификационный уровень – 6528 рублей (шеф-повар);

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

1 квалификационный уровень – 6349 рублей (бухгалтер, специалист по кадрам).

5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах III-V, VII, VIII)

5.1. Размеры окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» составляют:

- должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

1 квалификационный уровень – 3943 рублей (сторож, дворник, гардеробщик, уборщик служебных помещений, кладовщик, подсобный рабочий);

- должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

1 квалификационный уровень – 4447 рублей (плотник, электрик, слесарь-сантехник, повар).

6. Порядок и условия оплаты труда руководителя

6.1. Оплата труда руководителя учреждения производится в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденным постановлением главы Амурского муниципального района от 12.02.2020 № 101 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края» с локальными нормативными актами об оплате труда руководителей, утвержденных приказом управления образования администрации Амурского муниципального района от 26.12.2016 № 657-Д «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных учреждений и прочих учреждений, подведомственных управлению образования Амурского муниципального района Хабаровского края» с изменениями и дополнениями от 11.09.2019 № 348-Д и от 25.10.2019 № 435-Д.

7. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются учреждением в размере на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

7.3. К установленным должностным окладам заместителей руководителя учреждения, устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию, наличие учёной степени, звания «заслуженный», «народный».

7.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 8,9 настоящего Положения.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника – за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.);

- выплаты за профессиональное мастерство, классность.

8.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

8.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом 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».

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам установлены Постановлением правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором с учетом финансовой обеспеченности и по результатам специальной оценки условий труда.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий

труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

8.4. Работники учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, южных районах Дальнего Востока, пользуются гарантиями и компенсациями в соответствии с законодательством Российской Федерации, решением Собрания депутатов Амурского муниципального района Хабаровского края от 10.09.2014 № 100 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурского муниципального района» с изменениями и дополнениями от 15.07.2015 № 205 и от 15.03.2017 № 398.

Размеры районных коэффициентов и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

До принятия соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации к заработной плате работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, а также в других местностях с особыми климатическими условиями, применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в указанных местностях, установленные Правительством Российской Федерации или органами государственной власти бывшего Союза ССР.

В соответствии с письмом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20 января 2005 г. № 97-Пр:

- молодежь (лица в возрасте до 30 лет), которая прожила в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет по состоянию на 31 декабря 2004 г., то есть исполнила все требования ранее действовавшего законодательства, имеет право на выплату процентной надбавки к заработной плате в полном размере (50%) с первого дня работы в указанных районах;

- молодежи (лиц в возрасте до 30 лет), вступающей в трудовые отношения после 31 декабря 2004 г. и прожившей в указанных районах и местностях не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в ускоренном порядке в соответствии с подпунктом «е» пункта 1 Постановления Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. № 458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера» в размере 10% за каждые шесть месяцев работы.

Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать пределов, предусмотренных действующим законодательством.

Для учреждений, финансируемых из бюджета Амурского муниципального района, условия и порядок реализации гарантий утверждены решением Собрания депутатов Амурского муниципального района Хабаровского края от 10.09.2014 № 100 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурского муниципального района» с изменениями и дополнениями от 15.07.2015 № 205 и от 15.03.2017 № 398:

- молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), впервые вступающей в трудовые отношения и прожившей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет, процентная надбавка к заработной плате в полном размере (50%) с первого дня работы в указанных районах;

- молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), впервые вступающей в трудовые отношения и не имеющей стажа проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, южных районах Дальнего Востока, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в следующем порядке: 10% при заключении трудового договора в течение первого года работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения установленного для данной местности размера процентной надбавки;

- молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), впервые вступающей в трудовые отношения и прожившей в южных районах Дальнего Востока не менее трех лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 30% заработной платы с первого дня работы».

8.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

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

8.7. Размер доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-консультационным пунктом; руководство

предметными и методическими комиссиями; классное руководство и др.) устанавливаются приказом руководителя.

Может производиться доплата за другие виды работ не связанные с образовательным процессом, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Порядок и условия установления доплат предусматривается Положением об установлении выплат компенсационного характера (Приложение № 3).

8.8. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35% оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

8.9. 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 актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

8.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее 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 не менее 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 актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, 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.

9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

9.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников учреждения к высокой результативности и качеству труда.

9.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальном бюджетном образовательном учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- выплаты за наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный" и другие почетные звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

9.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и иными локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

9.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием финансово-экономической комиссии учреждения и утвержденными локальным нормативным актом учреждения.

9.5. Выплаты за выслугу лет в образовательных учреждениях устанавливаются в соответствии Положением (Приложение № 7).

9.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за стаж непрерывной работы, выслугу лет и за профессиональное мастерство, классность производятся ежемесячно.

9.7. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

9.8. Фонд стимулирования по учреждению распределяется в % отношении от количества работников по категориям персонала.

Выплаты стимулирующего характера работников административно-управленческого персонала (АУП) не могут превышать планового фонда в процентах, которые приходятся на АУП.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

Штатное расписание учреждения составляется по всем группам персонала (кроме персонала по должности «учитель»).

10.2. Из фонда оплаты труда работникам выплачивается материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются в соответствии с Положением (Приложение № 6).

10.3. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Примерным положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад руководителя учреждения.

10.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.5. Муниципальное бюджетное образовательное учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом настоящего Положения, а также с учетом мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
МБОУ СОШ № 6 г. Амурска

_____ Т.С. Патрина

Протокол от ____ . ____ .20__ № ____

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразова-
тельной школы № 6 г. Амурска
Амурского муниципального района
Хабаровского края

Коэффициент квалификации

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента	
	Специалисты	Заместитель руководителя
Высшая квалификационная категория	0,75	0,1
Первая квалификационная категория	0,15	-
Наличие ученой степени кандидат наук	0,1	0,6
Наличие ученой степени доктора наук	0,2	1,4
Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Мастер спорта Российской Федерации», «Почётный наставник Хабаровского края», другие почетные звания, соответствующие: у руководящих работников – профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности	0,10	0,1

И.о. директора

Е.Л. Симаков

Председатель ПК

Т.С. Патрина

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразова-
тельной школы № 6 г. Амурска
Амурского муниципального района
Хабаровского края

Коэффициенты специфики работы

№ пп	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,2

И.о. директора

Е.Л. Симаков

Председатель ПК

Т.С. Патрина