



Утверждено приказом
директора МАОУ «Школа №4 города
Белогорск» № 432
от 20.08.2018

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО АВТОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ШКОЛА №4 ГОРОДА БЕЛОГОРСК»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», Законом Амурской области от 17.03.2005 г. № 461-ОЗ «О единовременных социальных пособиях работникам государственных организаций области, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением Правительства Амурской области от 21.02.2013 г. № 64 «О комплексе мер по модернизации системы общего образования Амурской области в 2013 году и на период до 2020 года», постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 г. № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений», постановлением Администрации города Белогорск Амурской области № 779 от 23.05.2011 г. (в редакции постановления Администрации г. Белогорск от 05.05.2015 г. № 768), а также на основании Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области, на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Белогорск приказ МКУ «КОДМ города Белогорск» № 596 от 27.07.2017 г., на основании Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Размеры окладов, ставок заработной платы педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала начального

общего, основного общего, среднего общего образования, дошкольного образования по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, дополнительного образования детей устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Положение включает в себя:

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных образовательных организаций города Белогорска (далее – организация), по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в организациях;

наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в организациях;

условия оплаты труда заместителя руководителя.

1.3. 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 законодательством Российской Федерации.

1.4. Организация обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в целях недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

1.5. Установление и изменение систем оплаты труда работников организации осуществляются с учетом систем нормирования труда, определяемых организацией с учетом мнения представительного органа работников, устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы,

утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении, изменении новых систем оплаты труда не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до введения, изменения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.8. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

Заработная плата работников учреждения максимальными размерами не ограничивается, за исключением заработной платы руководителя организации и заместителя руководителя организации, которая устанавливается согласно произведенным расчетам МКУ «Комитет по образованию и делам молодежи администрации города Белогорск» (далее МКУ «КОДМ города Белогорск»).

1.10. В рамках развития кадрового потенциала, руководителем учреждения заключаются с работниками эффективные контракты.

1.11. Эффективный контракт – это утвержденная Правительством Российской Федерации форма трудового договора с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

1.12. В отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер должностного оклада, а также размер стимулирующих выплат за достижение коллективных результатов труда. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

1.13. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя и согласовывается председателем МКУ «КОДМ города Белогорск», включает в себя все должности работников в данном учреждении на начало финансового года.

В случае служебной необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению могут вноситься изменения.

Тарификационный список педагогических работников на предстоящий учебный год утверждается один раз в год на 1 сентября. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет полугодия, то тарификации осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

Основной персонал муниципальной организации – работники муниципальной организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципальной организации целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципальной организации – работники муниципальных образовательных организаций, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципальной организации целей деятельности этой организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

1.14. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливается почасовая оплата труда. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению работодателя с работником.

Работодатель определяет отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

1.15. Условия оплаты труда в организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.16. Фонд оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и административного персонала организации формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организации из областного бюджета.

Фонд оплаты труда обслуживающего персонала формируется из средств местного бюджета.

Кроме этого в фонд оплаты труда могут входить внебюджетные средства образовательной организации.

1.17. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, могут направляться организацией на выплаты стимулирующего характера.

1.18. Положение об оплате труда работников организации утверждается локальным нормативным актом организации с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников организации состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера:

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{В}_{\text{к}},$$

где:

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда работников организации;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников организации;

В_к - выплаты компенсационного характера.

Базовая часть ФОТ (ФОТ_б) обеспечивает выплату гарантированных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации.

2.2. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ;

д) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательной организации;

е) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательной организации;

ж) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Амурской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области в сфере оплаты труда;

з) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

и) мнения представительного органа работников организации.

2.3. Количество штатных единиц в организации определяется в соответствии с Положением о системе нормирования труда в организации. Нормирование труда осуществляется организацией самостоятельно в зависимости от достигнутых результатов.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливаются в соответствии с ПКГ (Приложение №1).

Должностной оклад устанавливается всем работникам, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

2.5. Должностной оклад устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку рабочего времени в неделю:

Учитель 1-11 классов – 18 часов;

педагог дополнительного образования – 18 часов;

тренер-преподаватель – 18 часов;

педагог-логопед – 20 часов;

музыкальный руководитель – 24 часа;

концертмейстер – 24 часа;

инструктор по труду – 36 часов;

инструктор по физической культуре – 30 часов;

педагог-организатор – 36 часов;

педагог-психолог – 36 часов;

социальный педагог – 36 часов;

преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности - 36 часов;

методист – 36 часов;

тьютор – 36 часов;

воспитатель – 36 часов;

педагог-библиотекарь – 36 часов.

2.6. Доплаты к окладу по организации и их размер утверждаются руководителем организации персонально в отношении конкретного работника на основании приказа.

2.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным актом организации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в южных районах Дальнего Востока).

3.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Размер районного коэффициента равен 1,3.

Размер процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока устанавливается в размере 10 процентов по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые два года работы, не свыше 30 процентов заработка. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 30 процентов, если они прожили в южных районах Дальнего Востока не менее пяти лет.

3.4. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры указанных выплат устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте организации, но не ниже минимальных размера повышения, устанавливаемых в порядке, определяемом Правительством Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии урегулированию социально-трудовых отношений.

3.5. Руководитель организации проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при

выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения организации:

повару – 10 процентов от оклада;

уборщику служебных помещений – 10 процентов от оклада;

- 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, на срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер дополнительной оплаты за сверхурочную работу определяется исходя из суммированного учета рабочего времени по итогам учетного периода - календарного года;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени в размере 35 процентов;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, при этом размер доплаты составляет не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, при этом, по желанию работника, ему может быть предоставлен дополнительный выходной день за работу сверх нормы;

3.8. В организации за дополнительные трудозатраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения производятся следующие доплаты:

- за заведование кабинетом, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом, учебной мастерской, в размере 5 процентов от должностного оклада;

- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями в размере 15 процентов от должностного оклада;

- за руководство городскими методическими объединениями в размере 2500 рублей из стимулирующего фонда оплаты труда с начислением районного и дальневосточного коэффициентов;

- за классное руководство в размере 3000 рублей в месяц за 1 класс-комплект;

- за проверку ученических тетрадей по предметам начальной школы, русского языка и литературы, математики в размере 15 процентов от должностного оклада с учетом соответствующей нагрузки;

- по предметам физики, иностранного языка, химии в размере 10 процентов от должностного оклада с учетом соответствующей нагрузки;

- по предметам истории, ИЗО, информатики, биологии, обществознания, географии в размере 5 процентов от должностного оклада с учетом соответствующей нагрузки;

- за преподавательскую работу по программам с углубленным изучением предметов в размере 15 процентов от должностного оклада с учетом соответствующей нагрузки;

- за преподавательскую работу в коррекционных классах по программам VII и VIII вида в размере 20 процентов от должностного оклада с учетом соответствующей нагрузки;

- за домашнее, дистанционное, индивидуальное обучение в размере 20 процентов от должностного оклада с учетом соответствующей нагрузки;

- за работу с семьями и детьми «группы риска» социальным педагогам общеобразовательных учреждений в размере 20 процентов от должностного оклада;

- за иные виды работ, не входящие в должностные обязанности, производится доплата младшему воспитателю, помощнику воспитателя – 30 процентов от должностного оклада;

- шеф-повару – 30% от должностного оклада,

- делопроизводителю – 50% от должностного оклада.

3.8.1. За иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников:

- за компьютерную обработку нормативно-методических материалов, регламентирующую документационное обеспечение деятельности школы (организация сайта школы, за работу школьного администратора ЕИС, мониторинг работы в Дневнике.ру и другие);

- за обслуживание компьютерной и вычислительной техники;

- за подготовку оборудования к проведению учебных занятий;

- за руководство школьным музеем;

- за внеклассную работу по физкультуре;

- за руководство различными объединениями в школе (в т.ч. общественными ученическими объединениями);

- за осуществление контроля за внеурочной деятельностью;

- за дополнительные занятия по подготовке учащихся к ЕГЭ;

- за ведения табеля рабочего времени, оформление больничных листов, документации по кадрам, ведение архива школы, документации по тарификации педагогических работников, штатных расписаний, по оплате труда;

- составление расписания уроков, занятий дополнительного образования;

- за выполнение обязанностей секретаря педсовета и совещаний, оформление протоколов совещаний;
- за организацию текущего и перспективного планирования деятельности образовательного учреждения;
- за заведование пришкольным участком;
- за выполнение обязанностей инспектора по охране труда;
- выполнение обязанностей уполномоченного по правам ребенка;
- проведение дополнительных занятий с одаренными детьми, их подготовка к участию в предметных олимпиадах различного уровня, конкурсах;
- за прием и выдачу оргтехники;
- ведение информационной автоматизированной системы управления образованием;
- за работы, выполняемые в учреждении при переводе на особо санитарно-эпидемиологический режим работы;
- за организацию и контроль за бесплатным питанием в учреждении;
- другие виды работ.

3.9. Решение о введении соответствующих выплат принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.10. Выплаты компенсационного характера, устанавливаются в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), применяются к должностному окладу без учета повышающих надбавок за квалификационную категорию, высшее педагогическое образование и педагогический стаж.

3.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.12. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются следующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премия по итогам работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, молодым специалистам.

В Положении о выплатах стимулирующего фонда оплаты труда учреждения определен перечень показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

4.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отнесены единовременные премии за:

- выполнение особо важных и срочных работ;
- участие в профессиональных конкурсах;
- за перевыполнение отраслевых норм нагрузки.

4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать работникам организации, в которых до введения новых систем оплаты труда были установлены надбавки за выслугу лет (продолжительность непрерывной работы), стаж работы.

4.4. С целью поощрения за общие результаты работники могут премироваться по итогам за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, к праздничным и юбилейным датам (работника, организации), за подготовку и помощь в организации общегородских и школьных конкурсов и мероприятий.

4.5. Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в Положении об оплате труда учреждения и утверждаются приказом руководителя организации.

4.6. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы.

4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом организации с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными организацией на основании Положения о стимулирующих выплатах и включает в себя следующие этапы:

- лист самооценки;
- рассмотрение на заседании рабочей группы образовательной организации;
- согласование на заседании управляющего или наблюдательного Совета.

4.8. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4.9. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

4.10. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, установленных на определенный период, оформляется приказом организации с обязательным указанием причины.

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

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5. Оплата труда заместителей руководителя организации

5.1. Заработная плата заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

5.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются с учетом условий труда от размера должностного оклада.

5.4. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя организации производятся за работу в местностях с особыми климатическими условиями (южных районах Амурской области) в размере 30 процентов и надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в размере 10 процентов по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые два года работы, не свыше 30 процентов заработка.

5.5. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются руководителем организации на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

5.6. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя, оформляется приказом организации с обязательным указанием причины.

5.7. Заработная плата заместителям руководителя, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются руководителем муниципальной организации.

6. Оплата труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

6.1. Норма часов педагогической работы за оклад (ставку) (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 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».

6.2. Уровень образования работников при установлении размеров окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

6.3. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

6.4. Педагогическим работникам общего и дополнительного образования, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо по направлению деятельности в образовательном учреждении, размеры окладов устанавливаются с применением доплаты стимулирующего характера в размере 5 процентов.

Педагогическим работникам дошкольного образования, получившим диплом государственного образца о высшем педагогическом образовании, размеры окладов устанавливаются с применением доплаты стимулирующего характера в размере 15 процентов.

6.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» является основанием для установления им размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

6.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), работающих в общеобразовательной организации и организациях дополнительного образования детей, размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим высшее музыкальное образование. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы педучилищ (педколледжей) и музыкальных училищ, работающих в общеобразовательной организации и организации дополнительного образования детей, размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим среднее музыкальное образование.

6.7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям-предметникам (в том числе учителям в начальных классах) организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, размеры окладов (ставок) устанавливаются аналогично лицам, имеющим высшее дефектологическое образование (тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология).

Должностные оклады указанной категории установлены в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

6.8. Доплата стимулирующего характера за стаж педагогической работы применяется при оплате труда педагогических работников в следующих размерах:

- при стаже работы от 0 до 5 лет – 5 процентов от должностного оклада, рассчитанного с учетом педагогической нагрузки;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 10 процентов от должностного оклада, рассчитанного с учетом педагогической нагрузки;
- при стаже работы свыше 10 лет – 15 процентов от должностного оклада, рассчитанного с учетом педагогической нагрузки.

6.9. Надбавки стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливаются работникам организации со дня вынесения решения аттестационной комиссией с целью повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.

Размеры доплат составляют:

- 50 процентов – при наличии высшей квалификационной категории у педагогических работников дошкольного образования;
- 35 процентов – при наличии высшей квалификационной категории у педагогических работников общего и дополнительного образования;
- 20 процентов – при наличии первой квалификационной категории.

Надбавки за квалификационную категорию, наличие высшего образования и стажа педагогической деятельности педагогическим работникам производится от должностного оклада, рассчитанного с учетом педагогической нагрузки.

6.10. Квалификационная категория работника учитывается по той должности, по которой ему присвоена квалификационная категория.

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

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

6.12. За наличие почетного звания у педагогического работника ему производится доплата в размере 10 процентов от должностного оклада.

6.13. Производить ежемесячные доплаты молодым специалистам в размере 3185 рублей в течении одного года работы после окончания учебного заведения.

6.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.15. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.16. Расчет оплаты труда педагогических работников, привлеченных к замещению временно отсутствующих работников.

За замещение временно отсутствующего работника – работника временно нетрудоспособного (то есть отсутствующего по причине болезни в соответствии с листком нетрудоспособности), работника, находящегося в ежегодном оплачиваемом отпуске, в учебном отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, на курсах повышения квалификации, в служебной командировке, иными словами, когда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации за ним сохраняется рабочее место, работнику, привлеченному к замещению, производится доплата - «доплата за замену».

Согласно Письма Минобразования Российской Федерации от 29 декабря 1995 года № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях», Письма Минобразования Российской Федерации от 9 ноября 1995 года № 75-М «О среднемесечном количестве рабочих часов при определении часовой тарифной ставки в 1996 году» расчет оплаты труда педагогических работников, привлеченных к замещению временно отсутствующих педагогических работников не более 2-х месяцев, определяется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными в субботу и воскресенье (независимо от фактического режима труда и отдыха) путем деления нормы рабочего времени в неделю на 5 дней, умножения полученного результата на количество рабочих дней в году и деления его на 12 месяцев.

$18 \text{ часов} : 5 \text{ дней} \times 247 \text{ рабочих дней} : 12 \text{ месяцев} = 74,1 \text{ час}$

Стоимость 1 часа = $6600 : 74,1 \text{ час} = 89,07 \text{ рублей}$.

Доплата за замену прочих педагогических работников рассчитывается в соответствии с их должностным окладом.

Для оплаты труда педагогического работника, привлеченного к замещению временно отсутствующего педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, производится почасовая оплата за фактически отработанное время замены (суммарное количество отработанных часов замены за месяц) на основании записей, сделанных в таблице учета рабочего времени.

7. Оплата труда работников общеотраслевых должностей, служащих и профессий рабочих

7.1. Заработная плата работника организации состоит из оклада, установленного по соответствующей ПКГ, надбавок к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размеры окладов, надбавок к окладам, компенсационных и стимулирующих выплат работников организации устанавливаются руководителем организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

7.3. Размеры окладов в организации устанавливаются приказом руководителя по каждой ПКГ, используемой в организации.

7.4. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используют следующие ПКГ:

1) профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н;

2) профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н;

3) профессиональные квалификационные группы работников образования (кроме высшего и дополнительного профессионального образования), утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н;

4) профессиональные квалификационные группы рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 г. № 121н.

7.5. Стимулирующие и компенсационные доплаты работникам учреждений устанавливаются Положением об оплате труда организации, коллективным договором организации, и определяются трудовым договором, заключаемым с работником.

8. Оплата труда работников оздоровительных лагерей муниципальных образовательных организаций города Белогорск в каникулярное время

8.1. В соответствии с Порядком и условиями привлечения педагогических и других работников для работы в оздоровительных лагерях, летних загородных дошкольных учреждениях, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий и оплаты их труда, утвержденным, приказом Минобразования Российской Федерации от 29.03.1993 г. № 113 работникам оздоровительных лагерей муниципальных образовательных организаций города Белогорск в каникулярное время производятся следующие доплаты к должностным окладам:

25% - лицам, занимающим должности специалистов в оздоровительном лагере в сельской местности;

15% - за систематическую переработку сверхнормальной продолжительности рабочего времени;

35% - за работу в ночное время.

Приложение № 1
к Положению по оплате труда
работников МАОУ «Школа
№4 города Белогорск»

**Рекомендуемые размеры должностных окладов (ставок)
заработной платы работников муниципальных образовательных
организаций города Белогорск**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Оклад, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н (в ред. от 12 августа 2008 года № 417н))		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</i>		
1	сторож (вахтер)	4400
	дворник; гардеробщик; кастелянша; кладовщик; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; уборщик территорий; уборщик служебных помещений; рабочий по стирке и ремонту белья; кухонный рабочий; подсобный рабочий; дежурный	4700
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</i>		
1	повар	4800
Общепрофессиональные должности служащих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н (в ред. от 11 декабря 2008 № 718н))		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</i>		
1	делопроизводитель	4500
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</i>		
1	заведующий хозяйством	5100
2	заведующий производством (шеф – повар)	5000
Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального) (приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н)		
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>		
1	помощник воспитателя	4900
	секретарь учебной части	4800
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников</i>		

учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1	младший воспитатель	4900
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии (приказ Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 года № 121н)		
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1	настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС	4700
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (приказ Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н)		
1	инструктор по труду; инструктор по физической культуре	6600
	музыкальный руководитель	6600
2	педагог дополнительного образования	6800
	педагог-организатор	6800
	тренер-преподаватель	6800
	концертмейстер; социальный педагог	6800
3	педагог-психолог	6900
	воспитатель	6900
	методист	6900
4	преподаватель; учитель	7200
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	7200
	старший воспитатель	7200
	учитель-логопед (логопед)	7000
	учитель-дефектолог	7000
	педагог-библиотекарь	7000
	тьютор	7000

Приложение № 2
к Положению по оплате труда
работников МАОУ «Школа
№4 города Белогорск»

Рекомендуемые размеры должностных окладов (ставок) заработной платы работников в оздоровительных лагерях муниципальных образовательных организаций города Белогорск в каникулярное время

Квалификационные уровни	Наименование должности	Оклад, руб.
	Заместитель директора по организации отдыха и оздоровления детей в каникулярное время	11000
	Заместитель директора по медицинской деятельности	9000
Общепрофессиональные профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н (в ред. от 12 августа 2008 года № 417н))		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1	сторож	4400
	дворник; кастелянша; кладовщик; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; уборщик территорий; рабочий по стирке и ремонту белья; кухонный рабочий; грузчик; истопник	4700
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1	водитель автомобиля	4700
2	повар	4800
Общепрофессиональные должности служащих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н (в ред. от 11 декабря 2008 № 718н))		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1	заведующий хозяйством	5100
3	шеф – повар	5000
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1	бухгалтер	7700
Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального) (приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н)		
Профессиональная квалификационная группа должностей		

<i>работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>		
1	вожатый	4900
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 570)		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»</i>		
2	аккомпаниатор	4700
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526)		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»</i>		
1	санитарка	4700
<i>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</i>		
3	медицинская сестра	6500
<i>Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»</i>		
2	врач-специалист	7600
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников приказ Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н		
1	инструктор по физической культуре (плавание)	6450
	старший вожатый	6880
2	педагог дополнительного образования	6660
	воспитатель	6770
	старший воспитатель	6880

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью
МАОУ «Школа №4 города Белогорск»

Т.В. Афанасьева

Директор

Т.В. Афанасьева

