



Утверждаю
Директор МАОУ «Школа №4
города Белогорск»

Т.В. Афанасьева
приказ от 31.12.2020 № 457

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 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 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», Законом Амурской области от 17.03.2005 № 461-ОЗ «О единовременных социальных пособиях работникам государственных организаций области, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением Правительства Амурской области от 21.02.2013 № 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 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений», постановлением Администрации города Белогорск Амурской области от 05.05.2015 № 768 «О внесении изменений в постановление от 23.05.2011 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений (бюджетных, казенных) города Белогорск», а также на основании Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области. Настоящее положение носит рекомендательный характер.

1.2. Размеры окладов, ставок заработной платы педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала муниципальных образовательных организаций начального общего, основного общего, среднего общего образования, дошкольного образования, по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, по программам подготовки специалистов среднего звена, дополнительного образования детей устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, на основе отнесения занимаемых ими

должностей к ПКГ, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №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 МАОУ «Школа №4 города Белогорск» (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 руководителей организаций.

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.

Доплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника Организации на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между установленным размером минимального размера оплаты труда (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока) и величиной заработной платы конкретного работника Организации за соответствующий период времени (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже установленного размера минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником Организации времени, указанная доплата производится в размере, определяемом для каждого работника как разница между установленным минимальным размером оплаты труда (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), исчисленным пропорционально отработанному работником Организации времени, и величиной заработной платы конкретного работника Организации за соответствующий период

времени (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока).

- 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. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.
- 1.7. 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.
- 1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
Заработная плата работников организации максимальными размерами не ограничивается, за исключением заработной платы руководителя организации и заместителей руководителя организации, которая устанавливается согласно приказа МКУ «Комитет по образованию и делам молодежи Администрации города Белогорск» (далее МКУ КОДМ г. Белогорск).
- 1.9. В рамках развития кадрового потенциала, руководителем организации заключаются с работниками эффективные контракты.
- 1.10. 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.

1.11. 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).

1.12. Штатное расписание организации утверждается приказом руководителя и согласовывается председателем МКУ КОДМ г. Белогорск, включает в себя все должности работников в данной организации на начало финансового года.

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

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

Основной персонал муниципальной организации – работники муниципальной организаций, 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 организации целей деятельности этой организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

1.13. 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).

- 1.14. Условия оплаты труда в организации устанавливаются коллективными договорами, 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.
- 1.15. Фонд оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и административного персонала организаций 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.
- 1.16. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, могут направляться организациями на выплаты стимулирующего характера.
- 1.17. 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:

$$\text{ФОТ}_{\text{oy}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{В}_{\text{к}}$$
 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:
- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - 3) государственных гарантий по оплате труда;
 - 4) окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ;
 - 5) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных организациях;
 - 6) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных

- организациях;
- 7) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Амурской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области в сфере оплаты труда;
 - 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - 9) 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).
 Должностной оклад устанавливается всем работникам, для которых установлена продолжительность рабочего времени.
 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;
 - педагог-логопед – 20 часов;
 - музыкальный руководитель – 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;
 - воспитатель – 36 часов;
 - тьютор – 36 часов;
 - педагог-библиотекарь – 36 часов.
- 2.5. Доплаты к окладу по организации и их размер могут утверждаться руководителем организации персонально в отношении конкретного работника на основании приказа.
- 2.6. 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 устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, без учета повышающих коэффициентов.
- 3.2.1. Выплаты денежного вознаграждения за классное руководство. Право на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, установлено Законом Амурской области от 01.06.2020 г. №539-ОЗ «О денежном вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций» имеют педагогические работники муниципальных общеобразовательных организаций, выполняющие функции классного руководителя (далее - вознаграждение). Размер вознаграждения составляет 5000 рублей. Выплата вознаграждения осуществляется с применением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, или в южных районах области в размерах, установленных законом области (но не более двух вознаграждений одному педагогическому работнику при условии осуществления им классного руководства в двух и более классах).
- 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, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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 размеров повышения, устанавливаемых в порядке, определяемом Правительством Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии урегулированию социально-трудовых отношений.

- 3.5. Руководители организации проводят 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:
- 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 20 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 организациях 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, лабораторией, в размере 5 процентов от должностного оклада;
 - за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями в размере 15 процентов от должностного оклада;
 - 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; по предметам физики, иностранного языка, химии в размере 10 процентов от должностного оклада; 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 адаптированным программам 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 организаций в размере 20 процентов от должностного оклада.
- 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 или в абсолютных размерах (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 организациях 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 (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
 - выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.
- 4.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отнесены единовременные премии за:
- выполнение особо важных и срочных работ;
 - за перевыполнение отраслевых норм нагрузки.
- 4.3. С целью поощрения за общие результаты работники могут премироваться за подготовку и помощь в организации профессиональных конкурсов и мероприятий («Учитель года», «Педагогический Олимп» и др.)
- 4.4. Работникам учреждения при наличии средств могут производиться выплаты (премии):
- к профессиональному празднику Дню учителя;
 - в честь Дня защитника Отечества;
 - в честь Международного женского дня 8 Марта.
- 4.5. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам организации, а также показателям оценки эффективности работы.
- 4.6. 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 показателей, разработанными организацией на основании утвержденного Положения о стимулирующих выплатах и включают в себя следующие этапы:
- лист самооценки;
 - рассмотрение на заседании рабочей группы образовательной организации;
 - согласование на заседании Управляющего или Наблюдательного Советов.
- 4.7. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.
- 4.8. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.
- 4.9. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение,

установленных на определенный период, оформляется приказом организации с обязательным указанием причины.

4.10. 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 руководителей организации и их заместителей, руководителей структурных подразделений

- 5.1. Заработная плата руководителей организации и их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 5.2. Размер должностного оклада руководителю образовательной организации устанавливается приказом МКУ КОДМ г. Белогорск.
Размер должностного оклада руководителя может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством.
- 5.3. Размеры окладов заместителей руководителя организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя организации.
- 5.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю организации и его заместителям устанавливаются с учетом условий труда от размера должностного оклада.
- 5.5. Выплаты компенсационного характера руководителям организации и их заместителям 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.
- 5.6. Премия по итогам работы руководителю муниципальной организации выплачивается по решению органа местного самоуправления осуществляющих управление в сфере образования, в ведении которого находится муниципальная организация, с учетом достижения показателей

муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и (или) иных показателей эффективности деятельности муниципальной организации и его руководителя, устанавливаемых указанными органами.

В качестве показателя эффективности деятельности руководителя муниципальной организации по решению органа местного самоуправления, в ведении которого находится муниципальная организация, может быть установлен рост средней заработной платы работников муниципальной организации в отчетном году по сравнению с предыдущим годом без учета повышения заработной платы, обеспечиваемого за счет средств местного бюджета.

При премировании руководителей организации необходимо использовать показатели эффективности деятельности муниципальных организаций, которые должны характеризовать:

- 1) основную деятельность организации, заключающуюся в:
 - повышении качества образования;
 - выполнении муниципального задания;
 - обеспечении реализации «дорожной карты» по экономической деятельности;
 - обеспечении комплексной безопасности организации;
 - осуществлении инновационной деятельности;
 - обеспечении информационной открытости организации.
- 2) финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину организации (руководителя), касающиеся:
 - своевременности представления отчетов об итогах деятельности организации;
 - целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;
 - целевого и эффективного использования внебюджетных средств.
- 3) деятельность организации (руководителя), направленную на работу с кадрами, в части:
 - укомплектованности организации работниками основного персонала;
 - соблюдения сроков повышения квалификации работников организации;
 - доведения средней заработной платы соответствующих работников до установленных соотношений в соответствии с «дорожной картой»;
 - осуществления мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками организации в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (приказ от 26.04.2013 № 167н).

Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям организаций и выплачивается исходя из следующих критериев:

- выполнение особо важных заданий, имеющих большую значимость, в

случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

- проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений Администрации города Белогорск;
 - внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);
 - проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности организации;
 - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа организации.
- 5.7. Размеры стимулирующих выплат руководителю организации устанавливаются по итогам работы за учебный год, утверждаются приказом МКУ КОДМ г. Белогорск и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителям организации принимается председателем МКУ КОДМ г. Белогорск.
- 5.8. Руководителям, имеющим почетное звание, на основании приказа председателя МКУ КОДМ г. Белогорск может производиться доплата в размере 10 процентов от оклада при наличии экономии средств фонда оплаты труда.
- 5.9. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, устанавливаются руководителем организации на основании количественных и качественных показателей их деятельности.
- 5.10. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя оформляется приказом организации с обязательным указанием причины.
- 5.11. Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.
- 5.12. Правительство Амурской области устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных общеобразовательных организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета, и среднемесячной заработной платы работников муниципальной общеобразовательной организации в кратности от 1 до 3,8 (постановление Правительства Амурской области от 30.12.2016 № 603 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных общеобразовательных организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета, предельной доли оплаты труда руководителей и иных работников в фонде оплаты труда этих организаций»).

Соотношение средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников этих организаций рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

- 5.13. Для образовательных организаций, устанавливается предельная доля оплаты труда руководителей и иных работников муниципальных общеобразовательных организаций в фонде оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета, в размере до 40 процентов (постановление Правительства Амурской области от 30.12.2016 № 603 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных общеобразовательных организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета, предельной доли оплаты труда руководителей и иных работников в фонде оплаты труда этих организаций»).

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 № 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 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 образовательной организации, размеры окладов устанавливаются с применением надбавки стимулирующего характера в размере 5

процентов. Педагогическим работникам дошкольного образования, получившим диплом государственного образца о высшем педагогическом образовании, размеры окладов устанавливаются с применением надбавки 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. Учителям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), работающим в образовательных организациях, размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим высшее музыкальное образование. Учителям музыкальных дисциплин, окончившим музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы педучилищ (педколледжей) и музыкальных училищ, работающим в образовательных организациях, 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) организации, 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 РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».
- 6.8. Надбавки 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 устанавливается работникам организации со дня вынесения решения аттестационной комиссией с целью повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.
Размеры надбавок 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. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.
- 6.14. Решение о введении соответствующих выплат принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
- 6.15. 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 РФ за ним сохраняется рабочее место, работнику, привлеченному к замещению, производится доплата - «доплата за замену».
- Согласно письма Минобразования РФ от 29.12.1995 № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях», письма Минобразования РФ от 09.11.1995 № 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.

Например:

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

Стоимость 1 часа = 8000 : 74, 1 час = 107,96 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.

- 6.16. Руководителям городских методических объединений производится доплата из стимулирующего фонда в размере 2500 рублей с начислением на сумму районного и дальневосточного коэффициентов.

7. Оплата труда работников общепрофессиональных 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 организации при формировании штатного расписания используются следующие ПКГ:
- 1) профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н;
 - 2) профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н;
 - 3) профессиональные квалификационные группы работников образования (кроме высшего и дополнительного профессионального образования), утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н;
- 7.5. Стимулирующие и компенсационные доплаты работникам организации устанавливаются Положением об оплате труда организации,

коллективным договором организации, и определяются трудовым договором, заключаемым с работником.

- 7.6. При утверждении фонда оплаты труда для работников сверх суммы средств, направляемых для выплаты окладов (ставок) предусматривается средства на выплату (в расчете на год) резерва на оплату отпусков (применяется для работников общеотраслевых должностей, служащих и профессий рабочих).

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

**Рекомендуемые размеры должностных окладов (ставок) заработной платы
работников МАОУ «Школа №4 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))		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1	сторож	8000,00
	дворник; гардеробщик; кастелянша; кладовщик; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; уборщик служебных помещений; рабочий по стирке и ремонту белья; кухонный рабочий	8000,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1	повар	8000,00
Общепрофессиональные должности служащих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н (в ред. от 11 декабря 2008 № 718н))		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1	делопроизводитель	8500,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1	заведующий хозяйством	8500,00
2	шеф – повар	8500,00
Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального) (приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н)		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	секретарь учебной части	8500,00

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (приказ Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н)		
1	инструктор по труду; инструктор по физической культуре	8500,00
	музыкальный руководитель	8500,00
2	педагог дополнительного образования	9000,00
	педагог-организатор	9000,00
	концертмейстер; социальный педагог	9000,00
3	педагог-психолог	9000,00
	воспитатель	9000,00
	методист	9000,00
4	преподаватель; учитель	10000,00
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	10000,00
	старший воспитатель	10000,00
	учитель-логопед (логопед)	9000,00
	учитель-дефектолог	9000,00
	педагог-библиотекарь	8500,00
	тьютор	8500,00