

Муниципальное общеобразовательное учреждение основная
общеобразовательная школа №11

Согласовано:

Начальник УПДО


С.П. Политшко



Утверждено:

Директор МОУ ООШ № 11


Н.Ю. Шарabrina



Согласовано:

Председатель профсоюза
МОУ ООШ № 11


Е.Ю. Некрасова

примено от 05.03.2015 № 3-02

ПОЛОЖЕНИЕ

с 9.3.2015.

об оплате труда работников в Муниципальном общеобразовательном
учреждении основной общеобразовательной школе №11

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №11 (далее именуется - Положение, МОУ ООШ №11), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и Кыштымского городского округа, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, Положения об оплате труда работников учреждений подведомственных Управлению по делам образования администрации Кыштымского городского округа, утвержденного Собранием депутатов Кыштымского городского округа 29.01.2015г. № 799

2. Система оплаты труда работников МОУ ООШ № 11, подведомственного Управлению по делам образования администрации Кыштымского городского округа (далее именуется - работники) устанавливается с учетом:

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

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

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуется - ПКГ);
- 2) порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 3) условия оплаты труда руководителя муниципального образовательного учреждения, (далее именуется - руководитель учреждения), заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.

4. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников соответствующего учреждения, а также из средств, поступающих от правоохранительной деятельности.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Российской Федерации.

2. Основные условия оплаты труда

6. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников устанавливается в соответствии с ПКГ согласно приложениям №№ 1-7 к настоящему Положению.

7. Должностной оклад устанавливается работникам, относящимся к категории специалистов и служащих, и педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы.

8. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы и (или) педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 5 и 6 настоящего Положения.

10. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера, учитывающие особенности деятельности учреждения (специфику работы), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

Абсолютный размер каждого вида выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, установленный работнику, исчисляется отдельно и учитывается в заработной плате работника суммарно.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и производятся в пределах фонда оплаты труда.

11. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается приказом руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

13. Исчисление заработной платы педагогических работников осуществляется в следующем порядке:

1) месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2) в таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении, осуществляемая на условиях совместительства;

3) установление учебной нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, проводимой на начало учебного года.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливаются только с их письменного согласия;

4) установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года;

5) учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников;

6) за время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

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

14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

15. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством, и не требует заключения (оформления) трудового договора.

4. Порядок и условия почасовой оплаты

16. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

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

2) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательном учреждении;

3) за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год в другой образовательном учреждении (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в соответствии с подпунктом 1 пункта 13 настоящего Положения;

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

18. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной (или шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделю, а затем на 12 (количество месяцев в году).

19. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно

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

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

20. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Кыштымского городского округа, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

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

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

23. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

24. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 N 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".

Повышение оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере 4 процентов, 8 процентов, 12 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

25. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая установленные работнику выплаты компенсационного (кроме рабочего коэффициента) и стимулирующего характера.

Районный коэффициент применяется в размере 1,15.

26. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в

соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

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

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

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

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), 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;

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

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

Минимальный размер доплаты определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" и составляет не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время (части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время) определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

27. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются в Положении об оплате труда работников учреждения, с учетом мнения представительного органа работников и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

28. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты характеризующие результаты труда работников и выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников учреждения.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников учреждения, относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, отражающие результаты труда, работникам учреждения устанавливаются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, устанавливаемых на основании критериев и показателей стимулирования труда работников учреждения, устанавливаемых приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников.

К выплатам, учитывающим особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников учреждения относятся:

надбавка за работу в общеобразовательных учреждениях, отдельных классах, группах реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

надбавки за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей;

29. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложениям №№ 8-10 к настоящему Положению и локальными нормативными актами учреждения.

30. Установление (изменение) размера выплат стимулирующего характера за стаж работы, квалификационной категории производится:

1) при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на установление выплаты;

2) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за стаж работы, квалификационной категории в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

31. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в соответствии с показателями и критериями эффективности работы, измеряемыми качественными и количественными показателями, утверждаемыми руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Доплата за специфику работы в отдельных учреждениях, классах, группах и за проверку письменных работ производится с учетом установленных норм учебной нагрузки.

32. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок и размер их установления определяются в Положении об оплате труда работников учреждения.

33. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от привносившей доход деятельности.

34. Выплаты стимулирующего характера в учреждениях производится с учетом мнения

представительного органа работников учреждения и утверждаются руководителем учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, поступивших от приносящей доход деятельности и иных источников внебюджетного финансирования.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

35. Зарплата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается приказом начальника Управления по делам образования администрации Кыштымского городского округа в зависимости от средней заработной платы основного персонала учреждения и от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, в размере до 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

Показатели оценки сложности руководства учреждением устанавливаются приказом начальника Управления по делам образования администрации Кыштымского городского округа, в соответствии с Положением по показателям оценки сложности руководства образовательными учреждениями.

36. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

37. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются на основании приказа начальника Управления по делам образования администрации Кыштымского городского округа, в том числе за выполнение функций педагогического работника.

38. Руководитель учреждения может осуществлять педагогическую работу на условиях включения в тарификацию, а также в случае замещения временно отсутствующего педагогического работника на условиях почасовой оплаты, в объеме не более 300 часов в год на основании приказа начальника Управления по делам образования администрации Кыштымского городского округа.

Если замещение отсутствующего работника осуществляется свыше двух месяцев, то оплата труда руководителя учреждения со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением тарифицируемой учебной нагрузки, но не более 300 часов в год по заявлению руководителя учреждения на основании приказа начальника Управления по делам образования администрации Кыштымского городского округа.

40. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда руководителя учреждения, производятся на основании оценки деятельности учреждения за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы руководителя учреждения и количественными критериями по целевым показателям эффективности работы руководителя учреждения, устанавливаемыми Управлением по делам образования администрации Кыштымского городского округа.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливается приказом начальника Управления по делам образования администрации Кыштымского городского округа на основании письменного обращения руководителя.

41. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

42. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю учреждения производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также из объема средств, поступающих от присвоившей доход деятельности.

43. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 3.

Предельный уровень заработной платы руководителя учреждения устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

44. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителем руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения в соответствии с разделами 5 и 6 настоящего Положения и локальными нормативными актами учреждения.

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

45. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее именуется - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

46. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» для расчета средней заработной платы, определения размеров должностных окладов руководителей учреждений, определяется постановлением Главы Кингисеппского городского округа.

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

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

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

47. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления сумм окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарному году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

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

49. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, нечислится путем суммирования

численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

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

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

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

50. Работники основного персонала учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднесуточной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Для учета среднесуточной численности основного персонала следует заполнять справку об исчислении должностного оклада руководителя учреждения на основании табеля учета рабочего времени за месяц согласно приложению 10 к настоящему Положению. При этом в расчете исключаются дни отсутствия в связи:

с временной нетрудоспособностью;

нахождением в отпуске (очередной отпуск, дополнительный отпуск, отпуск за ненормированный рабочий день, учебный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы);

исполнением государственных и общественных обязанностей;

нахождением в служебной командировке, на курсах повышения квалификации или обучении;

со сдачи крови и ее компонентов и предоставленных в связи с этим дней отдыха.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

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

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

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

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

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

51. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исключается в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 50 настоящего Положения.

52. Среднесписочная численность работников за год определяется путем суммирования среднемесячной численности работников за все месяцы отчетного года и деления полученной суммы на 12. Округление производится до двух знаков после запятой.

9. Заключительные положения

53. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения и вступает в силу после утверждения руководителем учреждения.

Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты".

54. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с Управлением по делам образования администрации Кыштымского городского округа.

55. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Кыштымского городского округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

56. Работнику учреждения может быть оказана материальная помощь в пределах экономии фонда оплаты труда, не относящаяся к выплатам стимулирующего характера, на основании его личного заявления в следующих случаях:

при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, авария, наводнение);

в иных случаях при наличии уважительных причин, таких как трудная жизненная ситуация, сложные семейные обстоятельства (подтверждается документально).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает начальник Управления по делам образования администрации Кыштымского городского округа на основании письменного заявления руководителя учреждения.

57. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждения на очередной финансовый год, работникам учреждения, включая руководителей могут выплачиваться единовременные премии в следующих случаях:

в связи с юбилейными датами (50, 55 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) с

учетом стажа работы в образовательных учреждениях не менее трех лет;

в связи с выходом на пенсию с учетом стажа работы в образовательных учреждениях.

При определении стажа работы учитывается общий (суммарный) стаж работы в образовательных учреждениях, включая случаи их реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования;

в иных случаях, определяемых руководителем учреждения.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МОУ ООШ № 11

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих
(Перечень профессий рабочих, отнесенных к квалификационным уровням, определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248п «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»)

1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Кoeffициент	Должностной оклад (руб)
1 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов)	1	1800

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Кoeffициент	Должностной оклад (руб)
1 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4,5 квалификационных разрядов)	1,15	2070
2 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6,7 квалификационных разрядов)	1,2	2160
3 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда)	1,3	2340
4 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы)	1,4	2520

Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры,
искусства и кинематографии

(Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	1,45	2610

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих

(Перечень должностей, отнесенных к квалификационным уровням, определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)

1. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Коэффициент	Должностной оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	1,05	1890

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, художник	1,15	2070
2 квалификационный уровень	Заведующий машиннописным бюро, заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством	1,2	2160
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного склада, заведующий библиотекой	1,4	2520
4 квалификационный уровень	Механик	1,55	2790
5 квалификационный уровень	Начальник гаража	1,6	2880

3. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер-энергетик (энергетик), инженер, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по труду, юрист-консультант	1,7	3060
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 должностная категория	1,75	3150
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 должностная категория	1,95	3510
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться должностное наименование «ведущий»	2,1	3780
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, мастерских, лабораториях, Заместитель главного бухгалтера	2,26	4080

Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала

(Перечень должностей, отнесенных к квалификационным уровням, определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. N 216н)

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (руб.)
-	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	1,15	2070

2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель	1,3	2340
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	1,4	2520

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

(Перечень должностей, отнесенных к квалификационным уровням, определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	3,19	5740
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	3,25	5850
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель, старший педагог дополнительного образования	3,41	6140
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь, тьютор	3,61	6500

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей
структурных подразделений

(Перечень должностей, отнесенных к квалификационным уровням, определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной мастерской) и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу дополнительного образования детей	1,95	3510
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения), начального и среднего профессионального образования, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и	2,1	3780

	среднего профессионального образования		
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	2,25	4050

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

1. Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (руб.)
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра патронажная, медицинская сестра по массажу, медицинский лабораторный техник, медицинский оптик-оптометрист	1,4	2520
4 квалификационный уровень	Зубной врач, медицинский технолог, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра врача общей практики, фельдшер-лаборант	1,45	2610
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра, заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий)	1,5	2700

2. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	1,7	3060

Перечень

выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, главным бухгалтерам, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу, рабочим МОУ ООШ №11

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	
1.	Выплаты, характеризующие результаты труда работников учреждения	%
1.1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
	1) надбавка за интенсивность труда:	
	своевременное и регулярное размещение информации на сайте учреждения;	20
	участие в организации функционирования государственно-общественного управления;	30
	подготовка победителей и призеров профессиональных конкурсов различного уровня;	30
	организация предоставления платных образовательных услуг;	30
	особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;	30
	организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и выкладки учреждения;	30
	организация работы по мониторингу удовлетворенности населения качеством предоставляемых образовательных услуг;	20
	участие в процедурах независимой оценки качества образования;	20
	сохранность контингента в пределах одной ступени обучения;	30
	2) премия за высокие результаты работы:	
	доля обучающихся, участников и победителей и призеров в олимпиадах, конкурсах, смотрах и др. различного уровня;	30
	доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием, внеурочной деятельностью;	30
	доля педагогических работников, участников и победителей научно-методических мероприятий различного уровня;	40
	положительная динамика образовательных результатов обучающихся (по материалам независимых контрольных мероприятий);	20
	снижение общего уровня правонарушений и преступлений среди учащихся в учебном году;	20
	3) премия за выполнение особо важных и ответственных работ (подготовка объектов к началу учебного года, участие в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства или выполнение организацией отдельных особо важных работ или мероприятий не предусмотренных муниципальным заданием);	40
	4) надбавка за руководство городским методическим объединением (на основании приказа начальника Управления по делам образования администрации Кыштымского городского округа).	
1.2	Выплаты за качество выполняемых работ:	

	1) удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг;	30
	2) надбавка за эффективность работы (устанавливается в зависимости от результатов и качества работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом с учетом критериев и показателей стимулирования труда работников учреждения);	30
	3) премия за образцовое выполнение муниципального задания;	30
	отсутствие обоснованных жалоб на организацию учебно-воспитательного процесса;	30
	отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками учреждения;	30
	выполнение плана по детодням (на уровне или выше среднего городского);	30
	заболеваемость обучающихся ниже городского уровня.	30
1.3	Премияльные выплаты по итогам работы:	
	1) по итогам работы за месяц	
	2) по итогам работы за квартал	
	3) по итогам работы за полугодие	
	4) по итогам работы за год.	
2.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников учреждения	
	1) надбавка за работу в общеобразовательных учреждениях реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;	30
	2) надбавка за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей;	30

Перечень
определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам
МОУ ООШ №11

N п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	% выплат
I.	Выплаты, характеризующие результаты труда работников учреждения	
1.1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
	1) надбавка за интенсивность труда:	
	участие в инновационной деятельности, во внедрении инновационных программ и технологий;	20
	реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты);	20
	участие в коллективных педагогических проектах;	20
	организация и проведение физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий (соревнований);	20
	организация и проведение с обучающимися мероприятий культурно-воспитательного характера и военно-патриотической работы;	20
	организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;	15
	реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;	20
	работа с детьми из социально неблагополучных семей, детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми оказавшимися в трудной жизненной ситуации;	20
	создание элементов образовательной инфраструктуры;	30
	проверка письменных работ;	
	проведение внеурочных мероприятий по предмету;	20
	организация обучения по индивидуальным учебным планам;	25
	организация профильного обучения;	10
	ведение индивидуального сайта педагога (блога);	40
	руководство методическим объединением (предметными комиссиями);	10
	работа с детьми - инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья;	20
	участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;	20
	2) премирование за высокие результаты работы:	
	за участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;	30
	положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам независимых контрольных мероприятий);	20
	распространение передового педагогического опыта, наличие авторских публикаций и опубликованных методических разработок;	40
	результаты, полученные учащимися при государственной итоговой	25

	аттестации;	
	3) премия за выполнение особо важных и ответственных работ (подготовка объектов к новому учебному году, участие в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства, участие в работе жюри конкурсных мероприятий различного уровня, подготовка и проведение открытых уроков, мастер-классов, организация самоподготовки учащихся, создание предметно-развивающей среды основной образовательной программы дошкольного образования и других мероприятий по профессиональной деятельности).	50
1.2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
	1) надбавка за наличие квалификационной категории; I категория	20
	Высшая категория	30
	2) надбавка за эффективность работы (устанавливается в зависимости от результатов и качества работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом с учетом критериев и показателей стимулирования труда работников учреждения);	20
	3) премия за образцовое выполнение муниципального задания (качество реализации образовательной программы, организация питания обучающихся, сохранение контингента обучающихся или выполнение педагогическим работником отдельных особо важных и срочных заданий);	50
	4) использование современных образовательных технологий и оборудования, новых форм организации образовательного процесса;	20
	5) отсутствие травм, полученных обучающимися в ходе образовательного процесса и внеурочных мероприятий;	10
	6) отсутствие обоснованных жалоб на организацию учебно-воспитательного процесса.	10
1.3.	Выплаты за стаж работы:	
	от 1 до 5 лет	5
	от 5 до 10 лет	10
	от 10 до 15 лет	15
	свыше 15 лет	20
1.4.	Выплаты за наличие высшего профессионального образования	10
1.5.	Премияльные выплаты по итогам работы:	
	1) по итогам работы за месяц	
	2) по итогам работы за квартал	
	3) по итогам работы за полугодие	
	4) по итогам работы за год	
2.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
	1) надбавка за работу в общеобразовательных учреждениях, отдельных классах, группах реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;	20
	2) надбавка за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей;	20

Справка
об исчислении должностного оклада руководителя

(фамилия, имя, отчество руководителя)

Муниципального образовательного учреждения

(полное наименование образовательного учреждения по Уставу)

№№ п/п	за период с		20		года по		20		года		
	Период (месяц, год)		Среднемесячная численность работников основного персонала		Фонд заработной платы работников основного персонала без учета компенсационных выплат		Средняя зарплата работников основного персонала				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
Итого за год											

Должностной оклад руководителя учреждения на «__» _____ 20__ г.
составляет _____

(размер оклада, руб.)

Среднемесячная фактическая заработная плата руководителя учреждения с учетом всех видов выплат за
истекший период с _____ 20__ года по _____ 20__ года
составляет _____

(размер средней з/платы, руб.)

Руководитель учреждения:

(наименование должности руководителя)

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Главный бухгалтер

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Дата _____

МП _____

