


СОГЛАСОВАНО

председатель Управляющего совета МОУ
Юговской средней общеобразовательной шко-
лы

 /А.Б. Полежаев/

« 03 » августа 2012 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МОУ Юговской
средней общеобразовательной школы
№ 03 от « 03 » августа 2012 г.

 /О.В. Федосеева/

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда в Учреждении.

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового
коллектива муниципального
общеобразовательного учреждения
Юговской средней общеобразователь-
ной школы,
протокол от 03.08.2012 г. № 1.

Директор

 /О.В. Федосеева/

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании», Закона Российской Федерации от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», решения Земского Собрания Пермского муниципального района от 29.05.2009 года № 801 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Пермского муниципального района», решения Земского Собрания Пермского муниципального района от 08.10.2009 года № 836 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Пермского муниципального района, реализующих государственный стандарт общего образования», на основании Постановления Законодательного Собрания Пермского края от 22.09.2011 года № 2866 в целях социальной защищенности работников системы образования, Постановления администрации Пермского муниципального района от 28.09.2011 № 3351 «Об утверждении схемы должностных окладов работников учреждений образования Пермского муниципального района».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципального общеобразовательного учреждения Юговская средняя общеобразовательная школа (далее МОУ Юговская средняя школа), реализующего государственный стандарт общего образования (далее – общеобразовательное учреждение).

1.3. Система оплаты труда и стимулирования работников общеобразовательного учреждения устанавливается в МОУ Юговская средняя школа коллективным договором, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, органов местного самоуправления Пермского муниципального района.

1.4. Оплата труда заведующего библиотекой, медицинского работника, не относящихся к работникам образования, осуществляется в МОУ Юговская средняя школа в соответствии с нормативными правовыми актами органов

местного самоуправления Пермского муниципального района, регулируемыми оплатой труда работников соответствующей отрасли.

Порядок и условия оплаты труда рабочих учреждения, реализующего государственный стандарт общего образования, устанавливаются нормативным правовым актом администрации Пермского муниципального района.

1.5. Система оплаты труда работников МОУ Юговская средняя школа осуществляется с учетом квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

1.6. Заработная плата работников МОУ Юговская средняя школа (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников образовательных учреждений, установленной на день введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. 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 в соответствии с федеральным законодательством.

1.8. Индексация заработной платы работников МОУ Юговская средняя школа осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

1.9. Финансирование расходов на оплату труда работникам учреждения, реализующего государственный стандарт общего образования, осуществляется за счет средств краевого бюджета.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.1. Фонд оплаты труда для общеобразовательного учреждения рассчитывается, исходя из стоимости бюджетной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом Пермского края на соответствующий финансовый год и численности учащихся в общеобразовательном учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (далее – ФОТоу) состоит из базовой (далее – ФОТб) и стимулирующей части (далее – ФОТст):

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

Доля базовой части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения планируется до 70% от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТоу} \times 70\%.$$

Объем базовой части оплаты труда доводится до общеобразовательного учреждения исходя из нормативного подушевого принципа финансирования.

Доля стимулирующего фонда оплаты труда планируется не менее 30% от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times 30\%.$$

Объем стимулирующей части оплаты труда доводится до общеобразовательного учреждения исходя из принципа нормативного подушевого финансирования.

При этом учредитель имеет право централизовать не более 5% стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения для стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений.

$$\text{ФОТстц} = \text{ФТОст} \times \text{Ц}, \text{ где}$$

ФОТстц – централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений;

ФОТст – стимулирующий фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Ц – централизуемая доля ФОТ в %.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), прочего педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала и рабочих общеобразовательного учреждения и складывается:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТппп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТрп}, \text{ где}$$

ФОТауп - доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТппп - фонд оплаты труда прочего педагогического персонала;

ФОТувп - доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТрп - доля фонда оплаты труда рабочих.

2.4. Объем фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (базовая часть фонда оплаты труда) (далее - ФОТбпп), определяется по формуле:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТб} \times \text{Дпп}, \text{ где}$$

Дпп – доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, планируется в размере 70% от базовой части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

При наличии структурного подразделения (дошкольных групп), указанное соотношение фонда оплаты труда должно быть выдержано после вычитания из общего фонда оплаты труда расходов по структурному подразделению.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда, исходя из количества проведенных учебных часов и численности обучающихся в классах (аудиторная нагрузка), учета специфики работы и неаудиторной занятости, и определяется следующим образом:

$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТан} + \text{ФОТспец.} + \text{ФОТнз}$, где

ФОТан - фонд оплаты труда на аудиторную нагрузку;

ФОТспец - специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (сложность предмета, уровень квалификации работника, наличие стажа педагогической работы, деление класса на группы, наличие ученых степеней и почетных званий, за обучение в специальных (коррекционных) классах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, на выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством);

ФОТнз - фонд оплаты труда на неаудиторную занятость (классное руководство, руководство методическими объединениями).

Соотношение ФОТан, ФОТспец и ФОТнз устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно, исходя из специфики его образовательной программы.

2.6. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда с учетом объема фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, исчисленного в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.7. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным Базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

3. Распределение учебной нагрузки и тарификация учителей.

3.1. Объем учебной нагрузки для педагогов определяется руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основании учебного плана, программ, обеспеченности кадрами устанавливается тарификацией и утверждается приказом по школе. Установка объёма учебной нагрузки сверх или менее установленной нормы часов за ставку заработной платы разрешается только с письменного согласия работника. Нагрузки работникам, находящимся в

отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения на этот период другим работникам.

3.2. О предполагаемой нагрузке на новый учебный год педагоги уведомляются до ухода в ежегодный отпуск, однако допускается уточнение нагрузки после окончания тарификации на новый учебный год (с учетом специфики работы общеобразовательного учреждения).

3.3. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. Изменения нагрузки в течение года по инициативе администрации школы без письменного согласия работника производиться не могут. Уменьшение нагрузки в течение учебного года предполагает обязательность извещения педагога не позднее, чем за два месяца. Все изменения нагрузки в течение учебного года вносятся в тарификацию и утверждаются приказом по школе.

3.4. Перед началом учебного года в общеобразовательном учреждении проводится тарификация работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности. Для проведения тарификации в учреждении создается тарификационная комиссия. Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков. Тарификационный список утверждается руководителем, согласуется с начальником управления образования.

4. Порядок определения стажа педагогической работы.

4.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых

находится образовательное учреждение, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

4.2. Требования к квалификации предусматривают установление ставок заработной платы (должностных окладов) в зависимости от стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (по профилю) или стажа работы в определенных должностях и учреждениях.

4.3. В стаж педагогической работы засчитывается:

4.3.1. педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях, согласно **приложению 1 к Положению**;

4.3.2. время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и РФ, обучение в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, в порядке, предусмотренном **приложением 2 к Положению**.

4.4. Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 **приложения 2 к настоящему Положению**, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в **приложении 1 к настоящему Положению**.

5. Расчет заработной платы работников образовательного учреждения.

5.1. Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из:

5.1.1. заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

5.1.2. заработной платы прочих специалистов;

5.1.3. заработная плата работников рабочих профессий.

5.2. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученика-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

5.3. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если работник из числа педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, преподает несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

5.4. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, (далее - ЗППп), состоит из:

$ЗППп = БЧЗППп + СЧЗППп$, где

БЧЗППп — базовая часть;

СЧЗПп — стимулирующая часть, определяемая в соответствии с приложением к Положению – Положение о материальном стимулировании работников. Данное приложение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда.

Базовая часть заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - БЧЗПп), рассчитывается по формуле:

$$\text{БЧЗПп} = ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж})) + \text{Кр} + \text{Мо}, \text{ где}$$

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб\ученико-час), определяется в разрезе ступеней обучения по следующей формуле:

$$\text{Сан} = \text{С} / (\text{Ч} \times \text{Кнед} \times \text{Сн}), \text{ где}$$

С — базовая сумма устанавливается 2988 рублей в месяц. Индексация базовой суммы производится в установленном законодательством порядке.

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому, при обучении учащихся в классах с углубленным изучением предметов, минимальная базовая сумма повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящим Положением.

Ч – количество часов в неделю;

Кнед. – среднее количество недель в месяце (Кнед.= 4,345);

Сн – нормативная наполняемость класса:

в общеобразовательных учреждениях:

сельская местность – 15 человек;

специальные коррекционные классы – 12 человек;

в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях:

в классах – 25 человек,

в группах – 9 человек;

У – фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

Учителям, работающим в классе, скомплектованном из учащихся I – IV классов, численность учащихся учитывается суммарно.

По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать полную численность учащихся класса, без деления его по группам.

Чу – количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждом классе;

Кнед. – среднее количество недель в месяце (Кнед.= 4,345);

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Кр – доплата за классное руководство. Размер доплаты за осуществление классного руководства в одном классе устанавливается в размере 827 рублей в месяц. Размер доплаты не зависит от численности учащихся в классе. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа.

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьных методическими объединениями. Размер доплаты для руководителей методических объединений устанавливается 590 рублей в месяц. Индексация размера доплаты производится в случае индексации стоимости ученико-часа.

При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПпИО = ((Сан \times Ч \times Усн \times Кнед) \times (1 + Кстаж + А + Ксп)) + Кр + Мо, \text{ где}$$

ЗппИО – заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс при индивидуальной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание.

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), производится в разрезе ступеней обучения;

Ч – количество часов в неделю;

Усн – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса:

Усн = 7,5 – для сельских школ;

Кнед – среднее количество недель в месяце (Кнед = 4,345);

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Кр – доплата за классное руководство;

Мо – доплаты, учитывающие работы по руководству методическими объединениями.

5.5. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,32	0,1	0,2	0,32	0,42

5.6. Коэффициент квалификации педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер коэффициента
-------------------------	---------------------

Вторая квалификационная категория	0,15
Первая квалификационная категория	0,25
Высшая квалификационная категория	0,35

5.7. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс:

Предмет	Размер коэффициента
русский язык	0, 15
математика	0, 15
начальные классы	0,145
иностраный язык	0,145
химия	0,139
физика	0,139
биология	0,139
литература	0,126
география	0,126
технология	0,109
обществоведение	0,109
история	0,109
информатика	0,109
физ. воспитание	0,0955
МХК	0,090
ОБЖ	0,076
экономика	0,063
черчение	0,057
предметы школьного компонента	0,054
музыка	0,05
право	0,03
ИЗО	0,027
астрономия	0,022

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

- наличие государственных форм контроля;
- использование первоисточников при подготовке к уроку;
- подготовка к уроку;
- проверка письменных работ;
- подготовка дидактических материалов;
- за ведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);
- проведение занятий на открытом воздухе.

5.8. При оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-

преподавательского состава вузов, работников научных учреждений применяются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в образовательных учреждениях	0,13	0,1	0,07

Ставки почасовой оплаты определяются, исходя из минимальной базовой суммы, установленной пунктом 5.4. настоящего Положения и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

5.9. Заработная плата прочего педагогического персонала и учебно-вспомогательного персонала, рабочих включает в себя минимальный и максимальный размеры должностных окладов, включая доплаты и надбавки к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, с учетом мнения представительного органа работников.

5.10. Заработная плата прочего педагогического персонала и учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений состоит:

$ЗП = БЧс + СЧ$, где

БЧс — базовая часть заработной платы прочего педагогического персонала и учебно-вспомогательного персонала, рабочих определяется по формуле:

$БЧс = ДО + Кв$, где

ДО — должностной оклад;

Кв — компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации);

СЧ — стимулирующая часть, определяется в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников.

5.11. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников в пределах рекомендуемых минимального и максимального размеров должностных окладов, а также доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. При этом рекомен-

дуемый объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30% общего фонда на оплату труда.

5.12. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника образовательного учреждения, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

6. Определение размера должностных окладов специалистов образовательного учреждения.

6.1. Оплата труда специалистов, рабочих образовательного учреждения осуществляется на основе схемы должностных окладов работников, **согласно приложения 3 к Положению.**

6.2. Размеры должностных окладов специалистов образовательного учреждения устанавливаются руководителем образовательного учреждения в пределах, рекомендуемых минимального и максимального размеров должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

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

7.2. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения с учетом категории учреждения, **согласно приложению 4 к Положению.**

7.3. К основному персоналу образовательных учреждений относится педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс – учитель.

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

7.5. При индексации заработной платы работников образовательных учреждений в текущем году производится перерасчет средней заработной платы работников основного персонала для установления нового должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

7.6. Средняя заработная плата работников основного персонала образовательного учреждения определяется путем деления суммы базовой части заработной платы, выплат стимулирующего характера указанной категории работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году (при повышении заработной платы в текущем году – за последующий месяц после повышения заработной платы) на сумму среднемесячной численности работников основного персонала образовательного учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

7.7. При определении среднемесячной численности работников основного персонала образовательного учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала образовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени. Работник, работающий в учреждении на одной ставке или более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала образовательного учреждения как один человек (целая единица).

7.8. Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

7.9. Руководителю образовательного учреждения с учетом условий его труда учредителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

7.10. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения с учетом условий их труда руководителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством.

7.11. Руководителю образовательного учреждения с учетом условий его труда учредителем могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера и порядок и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда руководителям образовательных учреждений устанавливаются правовым актом администрации муниципального района.

7.12. Заместителям руководителя образовательного учреждения, главному бухгалтеру с учетом условий их труда руководителем образовательного учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителя образовательного учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

7.13. Выполнение преподавательской работы руководящих и других работников образовательного учреждения без занятия штатной должности в том же образовательном учреждении оплачивается дополнительно в порядке, установленном настоящим положением для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс. Выполнение преподавательской работы допускается в основное рабочее время с согласия учредителя.

8. Выплаты компенсационного характера.

8.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете стоимости ученика-часа педагогическому персоналу, непосредственно участвующему в учебном процессе, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

8.2. В образовательном учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

8.2.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

8.2.2. выплаты за совмещение профессий (должностей);

8.2.3. выплаты за расширение зон обслуживания;

8.2.4. выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

8.2.5. выплаты за работу в ночное время;

8.2.6. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

8.2.7. повышенная оплата сверхурочной работы;

8.2.8. районные коэффициенты;

8.2.9. иные выплаты компенсационного характера.

8.3. Выплаты, повышающие размер должностного оклада, минимальной базовой суммы применяются согласно **приложения 5 к настоящему Положению**.

8.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

8.6. Размеры компенсационных выплат педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, определяются в процентах к заработной плате, рассчитанной за часы педагогической нагрузки или в абсолютных размерах.

9. Выплаты стимулирующего характера.

9.1. В образовательном учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

9.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом образовательного учреждения по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным органом образовательного учреждения.

9.1.2. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности образовательного учреждения и личный вклад работника.

Критерии оценки эффективности деятельности образовательного учреждения устанавливаются ежегодно локальным актом образовательного учреждения с учетом следующих показателей:

выполнение муниципального задания;

обеспечение своевременного предоставления отчетности в порядке и в сроки, предусмотренные действующим законодательством;

своевременная и в полном объеме выплата заработной платы;

обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации и государственные внебюджетные фонды;

отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов;
прочие показатели.

Критерии и показатели оценки работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, по итогам учебного года для осуществления выплат стимулирующего характера утверждаются локальным актом образовательного учреждения ежегодно.

9.1.3. Иные выплаты стимулирующего характера.

9.2. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются коллективным договором и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

9.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

9.4. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся за счет незамещенных учебных часов, не может быть направлена на выплаты стимулирующего характера.

9.5. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

9.6. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием Управляющего совета и профсоюзного органа образовательного учреждения.

9.7. Размер стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным органом образовательного учреждения.

9.8. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом общеобразовательного учреждения по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным органом общеобразовательного учреждения.

10. Другие вопросы оплаты труда.

10.1. В пределах экономии фонда оплаты труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам образовательного учреждения могут

производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам образовательного учреждения определяются коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

10.2. В пределах фонда оплаты труда руководителю образовательного учреждения могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи руководителям образовательных учреждений устанавливаются правовым актом учредителя.

10.3. Единовременная материальная помощь руководителям образовательных учреждений может быть оказана в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления руководителя общеобразовательного учреждения.

Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и конкретном размере материальной помощи принимает учредитель.

10.4. Единовременная материальная помощь заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам образовательного учреждения может быть оказана в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника учреждения.

10.5. В пределах экономии фонда оплаты труда на конец календарного года сотрудникам школы и структурного подразделения школы – детский сад могут производиться стимулирующие выплаты по итогам рейтинга педагогических работников за 1-е полугодие учебного года, другим сотрудникам школы – за выполнение в течение 1-го полугодия дополнительных обязанностей, не связанных с должностными обязанностями сотрудника, за напряженность труда, расширенный фронт работ.

10.6. В пределах экономии фонда оплаты труда сотрудникам школы и структурного подразделения школы – детский сад могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

10.7. Материальная помощь – это дополнительные выплаты сотрудникам школы и структурного подразделения школы – детский сад.

10.8. Различают следующие виды материальной помощи:

- ежегодная к очередному отпуску или по итогам календарного года на основании результатов образовательной и воспитательной деятельности школы и структурного подразделения школы – детский сад (место в рейтинге школ и структурных подразделений Пермского района) – в размере до 5000 (Пять тысяч) рублей;
- при длительном ухудшении состояния здоровья (более четырех месяцев) – в размере до 2000 (Две тысячи) рублей;
- при несчастных случаях (пожар, травма, кража, следствие стихийных бедствий и т.д.) - до 3000 (Три тысячи) рублей;
- смерть близких родственников (родителей, супруги (супруга), детей) - до 3000 (Три тысячи) рублей;
- при юбилейных датах (55, 60 лет) - до 3000 (Три тысячи) рублей.

10.9. Материальная помощь сотрудникам выплачивается на основании личного заявления, справок и иных документов полномочных органов. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размеров принимает директор школы соответствующим приказом.

Срок действия Положения не ограничен.