

Принят с учетом мотивированного мнения ППО МОБУ «СОШ № 2»

Протокол № _____ от « 09 » « 04 » 2017 г.

Председатель ПК МОБУ «СОШ № 2»

 Е.Е. Мартыш



СОГЛАСОВАНО

Начальник управления образования администрации Дальнегорского городского округа

« 09 » « 04 » 2017 г.

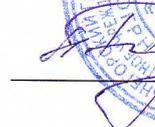
 А.М. Аверьянова



УТВЕРЖДАЮ

Директор МОБУ «СОШ № 2»

« 09 » « 04 » 2017 г.

 И.И. Бакарась



Положение

об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа № 2»

г. Дальнегорска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Дальнегорска (далее - Положение) разработано на основании:

постановления администрации Дальнегорского городского округа от 9 января 2017 года № 1-па «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа»;

- постановления администрации Дальнегорского городского округа от 9 января 2017 года № 3-па «О порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа»;

- постановления от 14 февраля 2017 № 67-па «Об утверждении примерного положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Дальнегорского городского округа»;

- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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»,

- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

- Трудового кодекса Российской Федерации в действующей редакции. Настоящее Положение определяет общие требования к отраслевой системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Дальнегорска (далее – Работник);

- 1.2. Положение вводится в целях материальной заинтересованности работников в улучшении количественных и качественных результатов деятельности муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Дальнегорска (далее – Учреждение)

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, настоящим Положением, согласованным с начальником Управления образования администрации Дальнегорского городского округа (далее – Управление образования), с учетом мнения профсоюзной организации МОБУ «СОШ № 2» и утверждается приказом директора учреждения.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников МОБУ «СОШ № 2» устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- б) государственных гарантий по оплате труда;

- в) перечня видов компенсационных выплат;

- г) перечня видов стимулирующих выплат;

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

- е) мнения профсоюзной организации учреждения.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Оплата труда (заработная плата) работников включает в себя оклады, ставки заработной платы для педагогических работников, для которых установлена педагогическая нагрузка, устанавливаемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклад по ПКГ), повышающие коэффициенты, оклады с учетом повышающих коэффициентов (далее – оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты.

Размеры окладов по ПКГ работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности профессиональных квалификационных групп. (Приложение №1).

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяют размеры окладов по ПКГ. В оклады по ПКГ педагогических работников учреждений включается размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100,00 (сто) рублей.

К окладам по ПКГ работников учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, которые образуют оклад:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за выслугу лет.

Размеры повышающих коэффициентов и порядок их применения устанавливается настоящим Положением.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, учетом образования (Таблица 1).

Таблица 1

Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию

| Квалификационная категория | Размер повышающего коэффициента |
|--|---------------------------------|
| Среднее специальное образование 1 категория | 0,1 |
| Высшее образование 1 категория | 0,1 |
| Среднее специальное образование высшая категория | 0,2 |
| Высшее образование высшая категория | 0,2 |

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается педагогическому и учебно-вспомогательному персоналу в зависимости от количества лет, проработанных в образовательных учреждениях, независимо от ведомственной принадлежности. (Таблица2).

Таблица 2

Повышающие коэффициенты за выслугу лет

| Стаж работы | Размер повышающего коэффициента |
|---------------------|---------------------------------|
| от 5 до 10 лет | 0,1 |
| от 10 лет до 15 лет | 0,15 |
| от 15 лет и свыше | 0,20 |

Повышающие коэффициенты изменяются в следующих случаях:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение оклада в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработ-

ная плата, изменение размера оклада осуществляется по окончании указанных периодов.

Размеры окладов работникам учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, и отражаются в трудовых договорах.

Ставка заработной платы – норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы за 18 часов в неделю.

Оклад – фиксированный размер оплаты труда работника, с учетом повышающих коэффициентов к окладу по ПКГ, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за норму времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад работника учреждения определяется по формуле:

$R_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum ПК$, где:

R_{op} – размер оклада работника;

$O_{пкг}$ – оклад по ПКГ работника;

$\sum ПК$ – сумма повышающих коэффициентов.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий, доля оклада в структуре заработной платы работника учреждения (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), должна составлять не ниже 60 процентов.

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. В случае если заработная плата работника за месяц полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работнику начисляется и выплачивается разница между начисленной заработной платой и минимальным размером оплаты труда (доплата до МРОТ).

2.2. Виды, порядок и условия выплат компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работников учреждения в процентах или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с видами выплат компенсационного характера.

2.2.1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со ст. 148 ТК РФ.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

- районный коэффициент – 30 процентов;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов заработка.

Процентная надбавка к заработной плате в размере 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, начисляется лицам в возрасте до 30 лет, если они прожили в указанных местностях не менее пяти лет.

Лицам в возрасте до 30 лет, если они прожили не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, надбавка к заработной плате выплачивается в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы до достижения 50 процентов заработка.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания и увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы) устанавливаются в соответствии ст. 151 ТК РФ.

Выплата работникам учреждения, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (с вредными и (или) опасными условиями труда), устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством. При признании по итогам специальной оценкой условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Совмещение подразумевает, что работник одновременно выполняет и свои должностные обязанности, и обязанности отсутствующего работника в пределах стандартного рабочего дня. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты определен в процентах от оклада и на нее начисляются районный коэффициент и надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты определен в процентах от оклада и на нее начисляются районный коэффициент и надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за исполнение служебных обязанностей по должности временно отсутствующего работника, когда это вызвано производственной необходимостью. В этом случае замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом и должностным окладом замещаемого работника.

Педагогическим работникам производится выплата за увеличение объема работы, связанной с классным руководством и проверкой письменных работ.

За классное руководство в классе с наполняемостью 25 человек и более производится ежемесячная денежная выплата в размере 2000 рублей в месяц, без учета районного коэффициента и надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. На доплату за классное руководство начисляется районный коэффициент и надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. При наполняемости учащихся в классе менее 25 человек, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу учащихся. При численности учащихся более чем 25 человек, выплата не увеличивается.

Доплата за проверку тетрадей устанавливается в процентах и осуществляется с учетом учебной нагрузки.

Таблица 3

| Предмет | Процент |
|---|---------|
| Учитель начальных классов, математики и английского языка | 10% |
| Учитель русского языка | 15% |

На доплату за проверку тетрадей начисляется районный коэффициент и надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работнику за каждый час работы в ночное время. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35 процентов часового должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

При сверхурочной работе оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При работе в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в двойном размере.

Если работа в выходной и нерабочий праздничный день является для работника одновременно сверхурочной, то оплачивается работа в выходной и нерабочий праздничный день.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Конкретные размеры и условия применения компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

2.3. Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором.

Стимулирующие выплаты не гарантированы всем работникам, не могут быть уравнительными в силу своего значения, и назначаются исключительно за показатели в работе.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда в соответствии с установленными руководителем показателями и критериями стимулирующих выплат.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу, и (или) в абсолютных размерах.

На выплату стимулирующего характера в абсолютных размерах районный коэффициент и надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, не начисляются.

Стимулирующие выплаты не образуют нового оклада. При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты работнику производятся пропорционально отработанному времени.

Перечень видов стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются комиссией по доплатам, которая действует на основании Положения о комиссии.

Комиссия по доплатам утверждается приказом директора школы.

Комиссия формируется из представителей администрации образовательного учреждения, представителей первичной профсоюзной организации и трудового коллектива.

Заседания комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем.

Показатели и критерии стимулирующих выплат утверждаются настоящим Положением. (Приложения № 2, 3,4).

Максимальная выплата стимулирующего характера не должна превышать 67 процентов от должностного оклада.

2.3.1. При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы учитываются: степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.); реализация дополнительных программ (экскурсионные программы, учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.); участие в коллективных педагогических проектах; организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, дополнительной внеклассной работы; работа с детьми из социально-неблагополучных семей (Приложение № 2).

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно.

2.3.2. При установлении выплат за качество выполняемых работ могут учитываться: динамика индивидуальных образовательных результатов (промежуточной и итоговой аттестации); реализация мероприятий, обеспечивающая взаимодействие с родителями обучающихся; участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях; обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения (Приложение 3).

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения на определенный срок, но не более одного года по следующим показателям:

- работникам, имеющим Почетные грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации – 5 процентов от оклада;
- работникам, имеющим нагрудный значок «Отличник просвещения», нагрудный знак «Почетный работник общего образования» – процентов от оклада;
- работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта» – 10 процентов от оклада.

При наличии у работника двух показателей, указанных в пункте 2.3.2. настоящего Положения стимулирующая выплата начисляется по одному из показателей по выбору работника.

2.4. В целях материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении качества работы и уровня ответственности за ее выполнение и достижение целевых показателей эффективности, установленных для учреждения, работникам учреждения, по окончании года может, выплачиваться премия. Премия по итогам работы за год работникам учреждения выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда.

Сумма средств направляемых на выплату премии по итогам работы за год работникам учреждения не может превышать двух окладов.

Порядок и условия выплат премии устанавливаются в учреждении и отражаются в Положении о премировании сотрудников.

2.5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

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

Оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему размеру окладов по ПКГ работников учреждения (за исключением окладов руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения).

$Ор = \sum(Опкг * Ст) / Чшт.$, где

Ор – оклад руководителя;

Опкг – оклад по ПКГ по должности, утвержденной штатным расписанием;

Ст – ставка по должности, утвержденные штатным расписанием;

Чшт – штатная численность, утвержденная по штатному расписанию за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

Размер оклада и кратность оклада руководителя учреждения устанавливается один раз в год приказом Управления образования администрации Дальнегорского городского округа. Коэффициент кратности окладов руководителей учреждений к среднему размеру окладов работников устанавливается в размере от 1 до 4 (включительно).

Критерии кратности оклада руководителя учреждения разрабатываются и утверждаются Управлением образования администрации Дальнегорского городского округа.

Размер оклада руководителя учреждения подлежит округлению до целого рубля.

Показатели и условия стимулирования труда руководителя учреждения, определяются на основании показателей эффективности деятельности образовательного учреждения. Оценка работы руководителя учреждения осуществляется ежемесячно комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, создаваемая Управлением образования администрации Дальнегорского городского округа.

Выплаты стимулирующего характера для руководителя устанавливаются приказом Управления образования администрации Дальнегорского городского округа. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения и условия их установления указываются в трудовом договоре с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя, утверждаемых Управлением образования администрации Дальнегорского городского округа.

2.5.2. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 30 процентов ниже оклада

руководителя учреждения, по согласованию с Управлением образования администрации Дальнегорского городского округа.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения в соответствии с п.2.2 настоящего Положения.

2.5.3.Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения осуществляются выплаты стимулирующего характера в соответствии с п. 2.3 настоящего Положения по согласованию с Управлением образования администрации Дальнегорского городского округа (Приложение 4).

Доля оклада в структуре заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), должна составлять не ниже 60 процентов.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается не более 4 включительно.

2.6. Работникам учреждения, руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру может выплачиваться материальная помощь.

Выплаты материальной помощи осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии), а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда, в следующих случаях и размерах:

- юбилейная дата со дня рождения (50 лет и каждые последующие 5 лет) не более 4000 (четыре тысячи) рублей включительно;
- смерти близкого родственника работника (супруга, супруги, отца, матери, дочери, сына) не более 5000 (пять тысяч) рублей включительно;
- смерти самого работника не более 10 000 (десять тысяч) рублей включительно;

- наступление непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража и др.), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств не более 10 000 (десять тысяч) рублей включительно.

Основанием для выплаты материальной помощи является предоставление подтверждающих документов (копии акта (заключения) жилищно-коммунальной управляющей компании, копии акта (заключения) о затоплении от собственника помещения, копии справки об аварии коммунальных сетей, копии акта (заключения) противопожарной службы, копии свидетельства о браке, копии свидетельства о рождении / усыновлении ребёнка, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, и иных документов).

В связи со смертью самого работника, оказание материальной помощи производится по приказу руководителя учреждения на основании письменного заявления члена семьи работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает Управление образования администрации Дальнегорского городского округа на основании письменного заявления руководителя учреждения и подтверждающих документов. Решение оформляется распоряжением администрации Дальнегорского городского округа.

В связи со смертью заместителя руководителя, главного бухгалтера, оказание материальной помощи производится по приказу руководителя учреждения на основании письменного заявления члена семьи работника и подтверждающих документов.

В связи со смертью руководителя учреждения, оказание материальной помощи производится по распоряжению администрации Дальнегорского городского округа на основании письменного заявления члена семьи руководителя учреждения.

Порядок и условия оказания материальной помощи устанавливаются в учреждении и отражаются в Положении.

3. Другие вопросы оплаты труда

3.1. Штатное расписание утверждается руководителем по согласованию с начальником Управления образования и финансовым управлением администрации

Дальнегорского городского округа и предусматривает все должности работников данного учреждения, в том числе руководителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание, тарификационный список, штатная расстановка заполняется в соответствии с Методикой заполнения тарификационного списка, штатной расстановки, штатного расписания в бюджетных образовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования администрации Дальнегорского городского округа, утвержденной распоряжением Управления образования администрации Дальнегорского городского округа.

3.2. Продолжительность рабочего времени работникам учреждения устанавливается:

за 36 часов в неделю – женщинам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, а также в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

за 40 часов в неделю – мужчинам.

3.2.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.2.2. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогам дополнительного образования;

педагогам-организаторам;

педагогу-библиотекарю;

3.2.3. Норма часов учебной (преподавательской) работы за 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям.

3.2.4. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников определен в Приложении 2 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. №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».

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только по согласованию с начальником Управления образования администрации Дальнегорского городского округа.

3.2.5. Учебная нагрузка педагогических работников, выполненная в порядке замещения отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов, оплачивается дополнительно как «замена уроков».

Замена уроков оформляется записью в специальном журнале («Журнал замещенных уроков»). В «Журнале замещенных уроков» педагог, замещавший уроки оформляет запись с указанием фамилии, имени, отчества и причины отсутствия педагогического работника, количество проведенных часов по предмету, класса, в котором проводился урок, даты проведения замещенного урока. При замещении урока педагогом выполняются все трудовые(должностные) обязанности отсутствующего работника(проверка тетрадей, опрос, заполнение электронного журнала).

Уроки, проведенные в период с 26 по 31 число отчетного месяца, оплачиваются при начислении заработной платы за следующий месяц. Размер оплаты за один час замены уроков определяется путем деления оклада, установленного за норму педагогической работы в неделю (18 часов) на среднемесячное количество часов исходя из пятидневной рабочей недели. Среднемесячное количество часов

исходя из пятидневной рабочей недели равно: 18 часов (норма часов учебной (преподавательской) работы в неделю) × количество рабочих дней в году / 5 (норма рабочих дней в неделю) / 12 месяцев. На доплату за проверку тетрадей начисляются районный коэффициент и надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

3.3. Руководитель должен размещать в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Дальнегорского городского округа или на официальных сайтах учреждений информацию о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей и главного бухгалтера учреждения, с учетом требований, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с постановлением администрации Дальнегорского городского округа от 11.01.2017 № 11-па «О порядке размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа».

3.4. Персоналу учреждения, занимающему должность – сторож, утвержден суммированный учет рабочего времени, учетный период – 12 месяцев. Учетный период включает в себя рабочее время, в т.ч. часы работы в выходные и праздничные дни. Норма рабочего времени – год.

Месяц признается отработанным полностью, если работником отработаны все смены, предусмотренные графиком рабочего времени, вне зависимости от количества рабочих дней, предусмотренных производственным календарем.

Продолжительность ежедневной работы определяется графиком сменности.

Оплата рабочего времени производится исходя из часовых тарифных ставок за фактически отработанные часы, согласно графику.

Часовая ставка определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

По истечении и по итогам учетного периода на основании табелей, оплачиваются рабочие часы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период в соответствии с действующим законодательством.

Сверхурочными признаются часы сверх нормы рабочих часов за учетный период.

Оплата праздничных дней производится в размере одинарной часовой ставки сверх оклада. При суммированном учете работа в праздничные дни входит в месячную норму рабочего времени, которую работник должен отработать. При этом оплата в двойном размере начисляется за часы, фактически отработанные в праздничные дни. После окончания учетного периода при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, выполненная сверх нормы рабочего времени, не учитывается, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

4. Порядок формирования фонд оплаты труда

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема плановых назначений субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

**Оклады работников
МОБУ «СОШ № 2» согласно квалификационным уровням
профессиональных квалификационных групп**

| Наименование профессии | ПКГ (профессиональная квалификационная группа) | квалификационный уровень | коэффициент для создания оклада | оклад |
|---|--|--------------------------|---------------------------------|---------|
| Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих | | | | |
| дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, гардеробщик | 1 | 1 | 1 | 5300,00 |
| рабочий по комплексному обслуживанию зданий | 2 | 1 | 1 | 5500,00 |
| Профессиональные квалификационные группы должностей служащих | | | | |
| лаборант | 2 | 1 | 1 | 5500,00 |
| заведующий хозяйством | 2 | 2 | 1 | 6000,00 |
| Профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников | | | | |
| педагог дополнительного образования, педагог организатор | 0 | 2 | 1 | 7000,00 |
| учитель, педагог-библиотекарь | 0 | 4 | 1 | 7800,00 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---------|
| секретарь учебной части | 1 | 2 | 1 | 5500,00 |
| диспетчер | 2 | 2 | 1 | 5500,00 |
| заведующий спортивными площадками | 2 | 1 | 1 | 7310,00 |
| специалист по охране труда | 3 | 1 | 1 | 6900,00 |
| Профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников | | | | |
| педагог дополнительного образования, педагог организатор | 0 | 2 | 1 | 7000,00 |
| учитель, педагог-библиотекарь | 0 | 4 | 1 | 7800,00 |

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

| № п/п | Наименование показателя | Максимальный размер выплат |
|----------|---|---|
| 2.3.1.1. | <p>Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач: Участие в проектной команде-5% Заведование учебным кабинетом, компьютерным классом-10% Организация и проведение мероприятия-10% Курирование и контроль направления работы-15% Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)-25% Для установления выплат по данному разделу критерии могут суммироваться до достижения максимального размера выплат</p> | <p>25% Индикаторы: приказы, распоряжения, положения, докладные записки</p> |
| 2.3.1.2. | <p>Создание элементов образовательной инфраструктуры, сохранение и развитие материально-технической базы учреждения, эффективное использование ресурсов: Озеленение помещения, территории-10% Оснащение(обновление) кабинета стендами, наглядными пособиями 5% Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря-10% Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ-30% Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы и на её территории-15% Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда-25% Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.-25% Своевременное заключение договоров на выполнение услуг, работ и поставку товаров-25% Для установления выплат по данному разделу критерии могут суммироваться до достижения максимального размера выплат.</p> | <p>50% Индикаторы: докладные записки, акты, паспорта кабинетов</p> |
| 2.3.1.3. | <p>За участие и победу в проектах (фестивалях,</p> | |

| | | |
|----------|---|--|
| | <p>смотрегах форумах), профессиональных конкурсах, педагогических мероприятиях: За участие в качестве докладчика, эксперта, лектора, конкурсанта, члена жюри в мероприятиях, имеющих очные события: на муниципальном уровне-5% на региональном уровне-10% на всероссийском уровне-15% За результаты в мероприятиях, имеющих очные события (призовые места): на муниципальном уровне-10% на региональном уровне-15% на всероссийском уровне-20% За результаты в мероприятиях, имеющих очные события (победитель): на муниципальном уровне-15% на региональном уровне-20% на всероссийском уровне-30% За результаты в Интернет – конкурсах, программах, проектах (призовые места, дипломы,)-5% За организацию мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения-30%</p> <p>Для установления выплат по данному разделу критерии не суммируются</p> | <p>30% Индикаторы: грамоты, дипломы, заявки на участие, свидетельства, сертификаты, призы, приказы, распоряжения, скриншоты с сайтов-конкурсов</p> |
| 2.3.1.4. | <p>За реализацию ФГОС: Применение в работе инновационных методов обучения организация проектно-исследовательской работы с учащимися-10% Организация и сопровождение профильного обучения-10%</p> <p>Для установления выплат по данному разделу критерии могут суммироваться до достижения максимального размера выплат.</p> | <p>20% Индикаторы: докладные записки</p> |
| 2.3.1.5. | <p>Реализация дополнительных программ, внеурочной деятельности с учащимися: За осуществление руководства методическими объединениями и проблемно-творческими группами-10% Разработка, проведение экскурсионной программы, конкурса, олимпиады, марафона и др.-10% Тьюторское сопровождение учащихся в одном внеклассном мероприятии-5%</p> <p>Для установления выплат по данному разделу критерии могут суммироваться до достижения максимального размера выплат.</p> | <p>25% Индикаторы: разработанный план программы, проекта, экскурсии и приказы на их проведение, докладные записки</p> |

| | | |
|----------|---|---|
| 2.3.1.6. | <p>За работу с коммуникационными системами, осуществление электронного документооборота: Использование в работе информационных технологий, электронного документооборота в школьном делопроизводстве-30% Эффективная работа с государственной информационной системой «Контингент»-20% Эффективная работа с порталом «Электронная школа Приморья»-20% Для установления выплат по данному разделу критерии могут суммироваться до достижения максимального размера выплат.</p> | <p>50% Индикаторы: акты, справки, отчеты, приказы, распоряжения, докладные записки, данные мониторингов, материалы сайта</p> |
| 2.3.1.7. | <p>Организация физкультурно-оздоровительной программы и спортивно-массовой работы: Подготовка и проведение спортивно-массового школьного мероприятия-10% Подготовка и проведение физкультурно-оздоровительного мероприятия муниципального уровня на базе школы-10% Для установления выплат по данному разделу критерии не суммируются</p> | <p>10% Индикаторы: заявки участия, свидетельства, сертификаты, приказы, распоряжения</p> |
| 2.3.1.8. | <p>За высокую дисциплину труда: Отсутствие обоснованных жалоб-5% Отсутствие дисциплинарных взысканий-5% Отсутствие предписаний контролирующих органов (пеней, штрафов)-10% Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей-30% Обеспечение целевого использования бюджетных средств-10%</p> | <p>50% Индикаторы: акты, справки, отчеты, приказы, распоряжения, докладные записки</p> |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об отраслевой системе оплаты труда МОБУ «СОШ №2»

Выплаты за качество работ педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

| № п/п | Наименование показателя | Максимальный размер выплат |
|----------|--|----------------------------|
| 2.3.2.1. | За высокие результаты работы, экспертизы деятельности учреждения (экзамены, проверочные | 50% Индикаторы: |

| | | |
|----------|---|---|
| | <p>работы, мониторинги и др.). Качество образовательных результатов:</p> <p>Результаты ВПР по одному предмету</p> <p>-для учителей начальных классов: свыше 80% до 100% -10%</p> <p>-для учителей русского языка и математики: свыше 31% до 69% - 5% свыше 70% до 100% - 10%</p> <p>-для учителей гуманитарного, естественнонаучного цикла дисциплин: свыше 51% до 69% -5% свыше 70% до 100% -10%</p> <p>-для учителей ОБЖ, физической культуры, технологии, музыки, ИЗО, МХК: свыше 70% до 100% - 10%</p> <p>Результаты ГИА в форме ОГЭ, ЕГЭ 100% прохождение учащимися ГИА по предмету (без пересдач) -10%</p> <p>Результаты на уровне и выше муниципальных-20% Результаты на уровне и выше региональных-25% За высокие образовательные результаты промежуточной аттестации учащихся-15%</p> <p>Для установления выплат по данному разделу критерии могут суммироваться до достижения максимального размера выплат.</p> | <p>итоговые ведомости, данные мониторинга, статистика, акты</p> |
| 2.3.2.2. | <p>За участие и результаты учеников в предметных олимпиадах, результативное участие в районных и краевых спортивных соревнованиях.</p> <p>Муниципальный уровень: призовое место в муниципальной олимпиаде по 1 предмету - 10% победитель в муниципальной олимпиаде по 1 предмету – 20%</p> <p>Региональный и всероссийский уровень: участие школьников в олимпиаде по 1 предмету -10% призовое место в олимпиаде по 1 предмету – 20% победитель в олимпиаде по 1 предмету – 30%</p> <p>Для установления выплат по данному разделу критерии могут суммироваться до достижения максимального размера выплат.</p> | <p>50%</p> <p>Индикаторы: оперативный отчет, итоговые ведомости, грамоты, сертификаты, свидетельства</p> |
| 2.3.2.3. | <p>За участие и результаты учеников в проектах, конкурсах, фестивалях, круглых столах и др.)</p> <p>Призовое место в муниципальном конкурсе, соревновании, проекте – 20% Победитель в муниципальном конкурсе, соревновании, проекте – 30%</p> <p>Для установления выплат по данному разделу критерии не суммируются</p> | <p>30%</p> <p>Индикаторы: оперативный отчет, итоговые ведомости, грамоты, сертификаты, свидетельства</p> |

| | | |
|----------|--|--|
| 2.3.2.4. | <p>За наличие и уровень распространения передового педагогического опыта. Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов.</p> <p>Федеральный уровень: очное событие – 40% заочное событие -20%</p> <p>Региональный уровень: очное событие – 30% заочное событие -10%</p> <p>Для установления выплат по данному разделу критерии не суммируются</p> | <p>40%</p> <p>Индикаторы: дипломы,выписки из протоколов, сертификаты, приказы и др.</p> |
| 2.3.2.5. | <p>За качественное осуществление оперативного регулирования организации образовательного процесса в соответствии с образовательной программой с использованием компьютерных программ и технологий:</p> <p>Рациональное использование учебных и внеучебных помещений образовательного учреждения -10%</p> <p>Обеспечение соблюдения санитарных норм и правил при составлении расписания учебных занятий -10%</p> <p>Для установления выплат по данному разделу критерии могут суммироваться до достижения максимального размера выплат.</p> | <p>20%</p> <p>Индикаторы: оперативный отчет, акты</p> |
| 2.3.2.6. | <p>За высокую организационную культуру производства:</p> <p>соблюдение графика документооборота, качественное ведение документации, своевременное представление материалов и отчетности – 10%</p> <p>оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей – 15%</p> <p>качественное ведение личных дел обучающихся и работников учреждения – 15%</p> <p>качественное ведение архивной документации учреждения – 15%</p> <p>отсутствие травматизма -10%</p> <p>содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН -10%</p> <p>отсутствие аварий – 20%</p> <p>Для установления выплат по данному разделу критерии могут суммироваться до достижения максимального размера выплат.</p> | <p>65%</p> <p>Качественное ведение архивной документации учреждения</p> |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда МОБУ «СОШ №2»

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя,
главному бухгалтеру учреждения

| № п/п | Наименование показателя | Максимальный размер выплат |
|----------|---|----------------------------|
| 2.5.3.1. | <p>Участие в педагогических мероприятиях на муниципальном, региональном, федеральном уровнях. Участие в мероприятии с работой в области управления (организация, проведение, разработка документации. Текстов работ, презентации, защита работы, заполнение интерактивных стендов, публикаций и др.): муниципальный уровень – 10% региональный уровень – 20% федеральный уровень – 30% Для установления выплат по данному разделу критерии не суммируются</p> | 30% |
| 2.5.3.2. | <p>Повышение качества учебно- воспитательного процесса и доступность образования: высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к ЕГЭ в 11 классе-20% высокий уровень организации работы по подготовке обучающихся и педагогов к новой форме итоговой аттестации в 9 классе -15%</p> | 60% |

| | | |
|----------|---|-----|
| | <p>высокий уровень организации и проведения общешкольных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей -10%</p> <p>эффективная работа по организации предпрофильной подготовки обучающихся и профильного обучения – 20%</p> <p>эффективность организации работы по привлечению контингента дошкольников к обучению в школе (увеличение контингента первоклассников) – 15%</p> <p>Сохранение и увеличение контингента обучающихся-10%</p> <p>Для установления выплат по данному разделу критерии могут суммироваться до достижения максимального размера выплат.</p> | |
| 2.5.3.3. | <p>За высокий уровень с коммуникационными системами и высокую дисциплину труда:</p> <p>своевременная, бесперебойная и безошибочная работа с электронными ресурсами (мониторинги, отчетность, электронные документы, официальные сайты) - 25%</p> <p>своевременность и качество сдачи отчетности – 25%</p> <p>своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию кабинетов – 25%</p> <p>отсутствие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей – 10%</p> <p>эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности – 10%</p> <p>своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб -20%</p> <p>оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий – 30%</p> <p>Для установления выплат по данному разделу критерии могут суммироваться до достижения максимального размера выплат</p> | 60% |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда МОБУ «СОШ №2»

График суммированного учета рабочего времени сторожей на 2017 год

| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII | Итого |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| норма | 115.20 | 128.60 | 157.40 | 144.00 | 144.00 | 151.20 | 151.20 | 165.60 | 0.00 | 86.40 | 150.20 | 151.20 | 1545.00 |
| Сторож 1 | 173.00 | 129.00 | 144.00 | 133.00 | 158.00 | 155.00 | 138.00 | 141.00 | 0.00 | 70.00 | 142.00 | 162.00 | 1545.00 |
| норма | 115.20 | 128.60 | 157.40 | 0.00 | 79.20 | 151.20 | 151.20 | 165.60 | 151.20 | 158.40 | 150.20 | 151.20 | 1559.40 |
| Сторож 2 | 169.00 | 152.00 | 136.00 | 0.00 | 69.00 | 148.00 | 152.00 | 152.20 | 143.00 | 151.20 | 142.00 | 145.00 | 1559.40 |
| норма | 115.20 | 128.60 | 157.40 | 144.00 | 144.00 | 0.00 | 86.40 | 165.60 | 151.20 | 158.40 | 150.20 | 151.20 | 1552.20 |
| Сторож 3 | 164.00 | 145.00 | 156.00 | 152.00 | 163.00 | 0.00 | 77.20 | 132.00 | 141.00 | 137.00 | 142.00 | 143.00 | 1552.20 |

учебно-вспомогательному персоналу, административному персоналу, обслуживающему персоналу

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575798

Владелец Бакарась Людмила Ивановна

Действителен с 18.08.2021 по 18.08.2022