

*Утверждено
приказом директора
МОБУ СОШ № 5
им. Н.О.Кривошапкина*

от 20.11.2014г №03-03/109

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МОБУ СОШ №5 им. Н.О.Кривошапкина
(с углубленным изучением отдельных предметов)
городского округа «город Якутск»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5 имени Н.О.Кривошапкина» (с углубленным изучением отдельных предметов) городского округа «город Якутск» (далее МОБУ СОШ №5 им. Н.О.Кривошапкина) разработано в соответствии с Постановлением Главы Окружной администрации города Якутска от 26.06.2013 г. №143п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск» с изменениями согласно Постановлению Главы Окружной администрации города Якутска от 13.11.2014 г. № 315п «О внесении изменений в постановление Окружной администрации города Якутска от 26 июня 2013 года № 143п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск» (с изменениями от 31 марта 2014г.)».
- 1.2. Система оплаты труда работников МОБУ СОШ №5 им.Н.О.Кривошапкина, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, базируются на следующих принципах:
- верховенство Конституции РФ, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права;
 - недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников МОБУ СОШ №5 им. Н.О.Кривошапкина по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, нормативными правовыми актами Республики Саха (Якутия) и Окружной администрации города Якутска;
 - обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;
 - обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;
 - обеспечение участия органа общественно-государственного управления учреждения в оценке качества труда работников учреждения;
 - обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения.
- 1.3. Основные системы оплаты труда:
- стоимость бюджетной образовательной услуги для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- повышающие коэффициенты к окладам;
- виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);
- виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);
- условия труда руководителей учреждения, заместителей руководителя;
- квалификационные характеристики (квалификационные требования).

1.4. Настоящее Положение определяет:

- порядок и условия оплаты труда педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала МОБУ СОШ №5 им.Н.О.Кривошапкина;
- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;
- размер выплат компенсационного характера за счет всех источников финансирования;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда и стимулирования заместителей руководителя;
- другие вопросы оплаты труда.

1.5. Размеры окладов, повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню, повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, повышающих коэффициентов за стаж работы, повышающих коэффициентов за ученую степень, почетное звание.

1.6. Библиотекарям образовательного учреждения повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- вторая категория – 0,20
- первая категория – 0,35
- ведущий – 0,55

Библиотечным работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу. Размер повышающего коэффициента составляет до 2,0. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимает руководитель школы персонально в отношении конкретного работника.

1.7. Условия оплаты труда, включая размеры окладов, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера являются обязательным для включения в трудовой договор.

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

1.9. Изменение размеров оплаты производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения с ответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа Управления образованием о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа Управления образованием ученой степени доктора наук.

1.10. Фонд оплаты труда в учреждении формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств государственного и муниципального бюджетов, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных учреждений, размеров субсидий, предоставленных бюджетному учреждению на возмещение затрат, связанных с оказанием учреждением в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), субсидий на иные цели, объемов средств, централизованных главным распорядителем бюджетных средств и используемых учреждением с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются директором МОБУ СОШ №5 им. Н.О.Кривошопкина в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда и включает в себя все должности работников данного учреждения.

Размеры повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

2. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени.

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (с последующими изменениями).

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.1. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены: 18 часов в неделю:

- учителям 1 – 11 классов МОБУ СОШ №5 им.Н.О.Кривошопкина;
- педагогам дополнительного образования детей.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников (предусмотренных в настоящем пункте) определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними (перемен) предусматривается уставом либо локальным актом школы с учетом соответствующих СанПиН. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом школы и правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируются графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогических работников, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных особенностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурством в школе в период образовательного процесса, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, приема обучающимися пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывается двухсменность образовательного учреждения. К дежурству по школе педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;
- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.).

2.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

- 20 часов в неделю – учителям-дефектологам и учителям-логопедам
- 24 часа в неделю – музыкальным руководителям.

2.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пунктах 2.1 – 2.2, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки и физической культуры учителям-специалистам.

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты – кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися.

2.5. Учителям, у которых по независящим от них причин в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.6. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

2.7. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МОБУ СОШ №5 им.Н.О.Кривошапкина.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества часов по учебному плану и количества классов.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения составляет 6 часов в неделю (240 часов в год). Объем учебной нагрузки руководителя, превышающий 6 часов в неделю, устанавливается с письменного согласия Управления образования Окружной администрации города Якутска.

Объем учебной нагрузки других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), устанавливается самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя ОУ по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения Управления образования.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же ОУ (включая руководителя и его заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное ОУ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей ОУ, для которых данное ОУ является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.8. Педагогически работникам, не предусмотренным в подпунктах 2.1 и 2.2 настоящего Положения, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:

36 часов в неделю:

- педагогам-психологам
- социальным педагогам, педагогам-организаторам
- старшим вожатым
- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

2.9. Должностные оклады других работников, не перечисленных выше, в т.ч. директора и его заместителей, руководителей структурных подразделений, выплачивается за работу при 40-часовой рабочей неделе. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя согласно статье 320 ТК РФ.

2.10. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, отдельно по полугодиям, если учебным планом на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

2.11. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70% от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

2.12. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации,

предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

- 2.13. При составлении расписания учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (окна), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

Лицам, работающим в условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, отмены занятий по климатическим, санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям оплата за это время не производится.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, по модельной методике.

Настоящий порядок распространяется на педагогических работников школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс, за исключением педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение учащихся на дому по медицинским показаниям.

- 3.1. Фонд оплаты труда в общеобразовательном учреждении формируется на основании Закона РС(Я) 717-3 №321-IV от 18.06.2009г. «О нормативах финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях».

- 3.2. При распределении фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях отдельно выделяется:

Фонд оплаты труда учителей, ведущих занятия с учащимися на дому.

- 3.3. После распределения фонда оплаты труда руководитель ОУ формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда.

В случае недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату должностных окладов, а также обязательных доплат и надбавок, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части ФОТ.

- 3.4. Общая часть ФОТ обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости (неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: проведение консультаций и дополнительных занятий с учащимися, техника безопасности, работа с родителями, обеспечение охраны жизни и здоровья учащихся в период образовательного процесса). За счет средств общей части ФОТ педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, производится выплата повышающих коэффициентов за приоритетность предмета, квалификационную категорию педагога, деление классов на группы.

- 3.5. Стоимость бюджетной образовательной услуги рассчитывается образовательным учреждением в пределах объема средств, рассчитанного по нормативу.

- 3.6. За счет средств специальной части ФОТ педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, производится выплата:

– доплат компенсационного характера за работу с неблагоприятными условиями труда;

- компенсационных доплат за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника (проверка тетрадей, классное руководство и т.д.);
- доплаты за наличие ученой степени кандидата и доктора наук, почетных званий, профессиональных знаков отличия;
- за работу в учреждениях, являющихся экспериментальными площадками федерального и республиканского значения;
- надбавок за непрерывный стаж работы по специальности;
- за работу в классах с углубленным изучением отдельных предметов по профилю углубления;
- повышающего коэффициента молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования, осуществляющим учебный процесс;
- персонального повышающего коэффициента.

3.7. Система стимулирующих выплат обеспечивается за счет стимулирующей части ФОТ и включает:

- стимулирующие выплаты за результаты труда.

3.8. Размеры и виды премий и других стимулирующих выплат определяется Управляющим советом учреждения по представлению руководителя, закрепляются в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.9. Руководитель ОУ в обязательном порядке применяет доплаты компенсационного характера за работу с неблагоприятными условиями труда, надбавки за непрерывный стаж работы по специальности и доплаты за наличие ученой степени кандидата и доктора наук, почетных званий, знаков отличия в размерах, установленных настоящим Порядком в соответствии с нормативными правовыми актами РФ и РС(Я).

3.10. В случае образования экономии фонда оплаты труда сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.

3.11. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс:

3.11.1. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из оклада, ежемесячных доплат, надбавок, стимулирующих выплат по результатам работы. Работникам может производиться выплата материальной помощи.

3.11.2. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = O + O_1 \times \Sigma g$, где:

O – оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

O_1 – оклад педагога на часы;

Σg – сумма повышающих коэффициентов

$O_1 = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{К}_{\text{гр}} \times \text{П} \times 4,34$

Стп – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги;

У – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$\text{К}_{\text{гр}}$ – коэффициент деления на группы;

П – количество часов по предмету фактически в неделю в каждом классе;

4,34 – количество недель в месяце.

$\Sigma g = (\text{К}_{\text{кв}} + \text{К}_{\text{приор}} - 1)$, где

$\text{К}_{\text{кв}}$ – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

$\text{К}_{\text{приор}}$ – повышающий коэффициент за приоритетность предмета.

3.11.3. Сумма доплат рассчитывается по следующей формуле:

$D = O \times \sum v_1 + \sum a_1$, где

D – сумма доплат;

O – оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

v_1 – повышающие коэффициенты;

a_1 – доплаты, установленные в абсолютной сумме.

3.11.4. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$З_б = (O + D) \times PP$$

$Z_б$ – базовая заработная плата педагога;

O – оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

D – сумма доплат;

PP – выплаты по районному регулированию.

3.11.5. Расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги определяется по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} / K_{\text{ср.кат}} \times 245}{(a_1 v_1 + a_2 v_2 + \dots + a_{11} v_{11}) \times 365}, \text{ где}$$

Стп – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо – общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

$K_{\text{ср.кат}}$ – коэффициент средней квалификационной категории по учреждению, который рассчитывается как частное от деления суммы коэффициентов за квалификационную категорию учителей по учреждению на фактическое количество учителей;

a_1 – количество учащихся в первых классах и т.д.;

v_1 – количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году

365 – количество дней в календарном году.

Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных СанПиН.

В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую образовательным учреждением при исчислении заработной платы, а соответственно и в стоимость бюджетной образовательной услуги входит аудиторная и отдельные виды внеаудиторной занятости.

Стоимость одного ученико-часа (бюджетной образовательной услуги) рассчитывается 1 раз в год по состоянию на 1 сентября текущего года.

3.11.6. Повышающий коэффициент за приоритетность предмета устанавливается в следующих размерах:

– 1-я группа – 1,15;

– 2-я группа – 1,10;

– 3-я группа – 1,00.

Образовательное учреждение самостоятельно определяет необходимость приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы и учебного плана. При этом количество предметов, отнесенных к 1-й группе, не может превышать 25% общего количества предметов, отнесенных ко 2-й группе – не более 10%. При отнесении предметов к

группам по приоритетности и определении общего количества предметов в каждом 1-4 классах считается как отдельный предмет.

3.11.7. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогически работникам, осуществляющим учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

- 1,70 – высшая квалификационная категория;
- 1,40 – первая квалификационная категория;
- 1,15 – вторая квалификационная категория;
- 1,15 – соответствие занимаемой должности.

3.11.8. Коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении по отдельным предметам (технология, физическая культура, информатика, иностранный язык, якутский язык) устанавливается в следующих размерах:

- 1,0 – если класс не делится на группы;
- 2,0 при количестве учащихся в группах до 13 человек;
- 1,78 – при количестве 14 человек;
- 1,67 – при количестве учащихся 15 человек;
- 1,56 – при количестве 16 учащихся;
- 1,5 – при количестве учащихся в группах от 17 и выше учащихся.

3.11.9. Повышающий коэффициент при обучении в коррекционных классах:

При нормативной наполняемости 25 учащихся – 2,0;

- 20 учащихся – 1,6;
- 14 учащихся – 1,1;
- 12 учащихся – 1,0.

3.11.10. Педагогическим работникам выплачиваются доплаты, надбавки компенсационного и стимулирующего характера:

3.11.11. Доплата за работу с неблагоприятными условиями труда в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений. До принятия Правительством РФ соответствующих нормативных правовых актов доплаты за работу с неблагоприятными условиями труда устанавливаются в соответствии с Перечнем, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений Гособразования СССР», в размере:

- с тяжелыми и вредными условиями труда – до 12% оклада;
- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24% оклада.

Конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности работы в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест.

3.11.12. Компенсационные доплаты за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, в следующих размерах (рублей в месяц):

- за классное руководство – 750;
- за заведование учебными кабинетами – 500;
- за заведование учебными мастерскими – 550;

- при наличии комбинированной – 800;
- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию за 1 секцию (2 часа в неделю) – 550;
- за заведование пришкольным участком – 550;
- за заведование методическими объединениями – 450;
- за изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий – 200.

Работникам также производится доплата за проверку письменных работ:

- по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, по математике, учителям начальных классов – 15% оклада;
- по химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, географии, информатике, истории, обществознанию – 10% оклада.

Компенсационная доплата в размере 15% устанавливается:

- учителям русского языка и литературы в классах с нерусским языком обучения;
- учителям якутского языка и литературы в классах с русским языком обучения.

3.11.13. Повышающий коэффициент за педагогический стаж педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Педагогический стаж	Размер повышающего коэффициента
от 0 до 5 лет	0,10
от 5 до 10 лет	0,15
от 10 до 15 лет	0,20
свыше 15 лет	0,25

3.11.14. Доплаты за наличие ученой степени кандидата и доктора наук, почетных званий, профессиональных знаков отличия в следующих размерах:

Наименование выплаты	Руб. в месяц
за профессиональные знаки отличия Российской Федерации и Республики Саха (Якутия)	320
за почетные звания Российской Федерации и Республики Саха (Якутия)	690
за ученую степень: кандидата наук	520
доктора наук	1200

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, выплата применяется по одному (максимальному) основанию.

Лицам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, выплаты устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

3.11.15. За работу в учреждении, являющемся экспериментальной площадкой федерального и республиканского значения, могут производиться дополнительные выплаты в размере 5 – 15% за счет средств фонда оплаты труда.

3.11.16. Педагогическим работникам также производятся стимулирующие выплаты по результатам труда в порядке, определяемом Положением о стимулирующей части оплаты труда педагогических работников МОБУ СОШ №5 им.Н.О.Кривошапкина.

3.11.17. В тех случаях, когда размер оплаты труда того или иного работника в соответствии с новыми условиями оплаты оказывается ниже действовавшего по Единой тарифной сетке до введения новых условий оплаты труда, работнику выплачивается соответствующая разница в заработной плате – персонифицированная доплата. Персонифицированная доплата выплачивается в случае снижения заработной платы при одной и той же установленной норме рабочего времени. При расчете размера персонифицированной доплаты не должны учитываться единовременные выплаты (единовременные премии, единовременная материальная помощь и др.). Размер персонифицированной доплаты равен разности суммы начисленной месячной заработной платы по Единой тарифной сетке по оплате труда конкретного работника школы и суммы начисленной месячной заработной платы по новым условиям труда. Выплата персонифицированной доплаты осуществляется ежемесячно до установления работнику размера оплаты труда, превышающего сумму на численной заработной платы по ЕТС.

3.11.18. Повышающий коэффициент молодым специалистам – педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 0,15.

Выплата повышающего коэффициента молодым специалистам, осуществляющим учебный процесс, прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

3.11.19. Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0 к окладу.

4. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, и работников учебно-вспомогательного персонала по отраслевой системе оплаты труда.

4.1. Настоящий порядок распространяется на педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение на дому по медицинским показаниям, педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала общеобразовательного учреждения.

4.1.1. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	3069
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	3582
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	4200
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	5370

4.1.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены:

а) повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень;
- повышающий коэффициент за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению учреждения);
- повышающий коэффициент молодым специалистам – педагогически работникам школы.

б) надбавка за стаж работы педагогическим работникам.

4.1.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

4.1.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

4.1.5. Размер повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню устанавливается всем педагогически работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала школы в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

4.1.6. Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационный уровень устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	-
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	-
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,05
ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
«Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12

4.1.7. Учителям, оплата которых установлена по отраслевой системе оплаты труда, педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования, установить повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, почетного звания, профессиональных знаков отличия, повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливаются в следующих размерах:

За квалификационную категорию	коэффициент
Соответствие занимаемой должности	0,20
Вторая квалификационная категория	0,20
Первая квалификационная категория	0,45
Высшая квалификационная категория	0,75
За наличие ученой степени	
Кандидата наук	0,15

Доктора наук	0,30
Почетное звание	0,20
Профессиональные знаки отличия	0,10
Отраслевой (ведомственный) знак отличия	0,10

4.1.8. Повышающий коэффициент за педагогический стаж педагогически работникам устанавливается в следующих размерах:

Педагогический стаж	Размер повышающего коэффициента
от 0 до 5 лет	0,10
от 5 до 10 лет	0,15
от 10 до 15 лет	0,20
свыше 15 лет	0,25

4.1.9. При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия коэффициент применяется по одному (максимальному) основанию.

4.1.10. Лицам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, выплаты устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

4.1.11. Повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия устанавливаются в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, знака отличия.

4.1.12. Размеры повышающих коэффициентов педагогическим работникам устанавливаются в следующих размерах к окладу:

Общеобразовательные школы	1,0
Общеобразовательные школы с углубленным изучением отдельных предметов	до 1,10

4.1.13. Учебно-вспомогательному персоналу устанавливается повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

За выслугу лет	Размер повышающего коэффициента
от 2 до 5 лет	до 0,10
от 5 до 10 лет	до 0,15
от 10 до 15 лет	до 0,20
свыше 15 лет	до 0,30

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться периоды в данной должности независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

4.1.14. Повышающий коэффициент молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере 0,20.

Выплата повышающего коэффициента молодым специалистам – педагогическим работникам прекращается с момента: прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении стажа 3 года».

4.1.15. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его образования, профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размеру принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0 к окладу.

4.1.16. Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню, применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.1.17. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4.4 данного Положения.

4.1.18. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативными актами в соответствии с Положением о стимулирующей части ФОТ, утвержденным органом общественно-государственного управления – Управляющим советом учреждения.

4.1.19. Вопросы почасовой оплаты труда работников регулируются действующими нормативными правовыми актами РФ.

4.1.20. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих.

4.2.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	2556
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	2942
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	3709
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	4857

4.2.2. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню устанавливаются работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в следующих размерах к окладу:

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,24
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,24
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12

4.2.3. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент по учреждению.

4.2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим должности служащих в следующих размерах к окладу:

За выслугу лет	Размер повышающего коэффициента
от 2 до 5 лет	до 0,10
от 5 до 10 лет	до 0,15
от 10 до 15 лет	до 0,20
свыше 15 лет	до 0,30

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться периоды в данной должности независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

4.2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0 к окладу.

4.2.7. Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента по квалификационному уровню, применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.2.8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4.4 данного Положения.

4.2.9. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Положением о стимулирующей части ФОТ, утвержденным органом общественно-государственного управления – Управляющим советом учреждения.

4.2.10. Специалистам учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, устанавливаются доплаты за наличие ученой степени кандидата и доктора наук, почетных званий, профессиональных знаков отличия в следующих размерах:

- за профессиональные знаки отличия РФ и РС(Я) – 320 руб. в месяц;
- за почетные звания РФ и РС(Я) – 690 руб. в месяц;
- за ученую степень кандидата наук – 520 руб. в месяц
- за ученую степень доктора наук – 1 200 руб. в месяц.

4.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих.

4.3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, руб.
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	2302
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	2556

4.3.2. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню устанавливаются работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в следующих размерах к окладу:

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,05
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,12
3 квалификационный уровень	0,25
4 квалификационный уровень	0,40

4.3.3. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по квалификационному уровню;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за классность.

4.3.4. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения, занимающим профессии рабочих, в зависимости от продолжительности непрерывного стажа работы в конкретном муниципальном учреждении в следующих размерах:

За выслугу лет	Размер повышающего коэффициента
от 1 до 3 лет	до 0,05
от 3 до 5 лет	до 0,10
свыше 5 лет	до 0,15

4.3.5. Повышающие коэффициенты водителям автотранспорта за классность устанавливаются в следующих размерах:

- водителям 2-го класса – 0,10;
- водителям 1-го класса – 0,25.

4.3.6. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

4.3.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается по решению руководителя учреждения работникам, привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ (водитель автомобиля, газосварщик, слесарь, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, столяр, повар, электромонтер по обслуживанию электрооборудования).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0 к окладу.

4.3.8. Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню, применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.3.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4.4 данного Положения.

4.3.10. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Положением о стимулирующей части ФОТ, утвержденным органом общественно-государственного управления – Управляющим советом учреждения.

4.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными и нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников.

4.4.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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

4.4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

4.4.5. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

4.4.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

4.5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

4.5. Стимулирующая часть ФОТ – это часть фонда оплаты труда, планируемая на выплаты с целью повышения мотивации качественного труда работников и поощрения за результаты труда.

Стимулирующие выплаты вводятся в целях: повышения качества предоставляемых населению города образовательных услуг; повышения профессионализма и качества выполняемой работы; внедрения новых методов и разработок в образовательный процесс, использования современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании; достижения учащимися (воспитанниками) высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом; стабильности и роста качества обучения; улучшения научно-методической подготовки педагогических работников; повышения качества учебно-воспитательного процесса; усиления социальной защиты работников образовательных учреждений; подъема общественной активности работников; роста заинтересованности работников в конечных результатах труда.

4.5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполняемую работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- за результативность, качество выполняемых работ по итогам месяца, квартала, года;
- за выполнение особо важных и ответственных работ.

4.5.2. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в процентном отношении к фонду оплаты труда на очередной финансовый год;

- не менее 35 процентов по образовательным учреждениям общего образования.

4.5.3. Расходование средств стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется на основе Положения о стимулировании, утвержденного органом общественно-государственного управления учреждения – Управляющим Советом учреждения. Проекты Положений о стимулировании работников разрабатываются на основе примерных положений по распределению стимулирующей части фонда оплаты в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению.

4.5.4. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

4.5.5. При несоблюдении учреждением рекомендуемого соотношения фонда оплаты труда учителей и прочего персонала (АУП, педагогического персонала, УВП, обслуживающего персонала и пр.), соотношения общей и специальной части фонда оплаты труда учителей, для определения расчетной стоимости бюджетной образовательной услуги принимается фактический объем фонда оплаты труда прочего персонала (АУП, педагогического персонала, обслуживающего персонала и пр.), фактический объем специальной части фонда оплаты труда учителей в пределах фонда оплаты труда, сформированного в соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) от 17.06.2009 717-3 № 321-IV «О нормативах финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях».

4.5.6. Главный распорядитель передает лимиты бюджетных обязательств, предусмотренные на премирование работников казенных учреждений и средства субсидии на иные цели в соответствии с абзацем вторым части 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса РФ, предусмотренные на премирование работников бюджетных и автономных учреждений, при соблюдении следующих условий:

- сохранение неэффективных расходов, в том числе путем оптимизации штатной численности, соблюдении норм отраслевых положений (оптимальное соотношение административно-управленческого и прочего персонала), внедрение аутсорсинга, результативность мероприятий по ресурсо- энергосбережению;
- улучшение качественных показателей деятельности учреждения по сравнению с прошлым годом;
- увеличение объема средств, полученных от приносящей доход деятельности бюджетных и автономных учреждений, по сравнению с показателями предыдущего года.

5. Порядок и условия оплаты труда и стимулирования руководителя учреждения, заместителей руководителя

- 5.1. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений образования.
- 5.1.1. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается на основании трудового договора и состоит из должностного оклада, выплат за почетные звания, профессиональные знаки отличия, ученую степень, выплат по районному регулированию и премии.
- 5.1.2. Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = ЗП_{\text{пер}} \times K$$
 где
 ДО – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;
 ЗП_{пер} – средняя заработная плата педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в данном учреждении (без учета выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, выплат за почетные звания, профессиональные знаки отличия, ученую степень, выплат по районному регулированию);
 К – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений.
- 5.1.3. Заработная плата руководителей учреждений (специальные коррекционные) учреждения, учреждения дошкольного и дополнительного образования, его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат за почетные звания, профессиональные знаки отличия, ученую степень, выплат по районному регулированию и премий.
- 5.1.4. Должностной оклад руководителей, перечисленных в пункте 5.1.3. учреждений, определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возлагаемого им учреждения с учетом отнесения должности руководителя к группе по оплате труда. При расчете средней заработной платы для определения оклада руководителя не учитываются выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, почетные звания, профессиональные знаки отличия, ученую степень, выплат по районному регулированию.
- 5.1.5. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.
- 5.1.6. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения производится по действующему штатному расписанию на момент установления должностного оклада руководителя.
- 5.1.7. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения для установления должностного оклада руководителя осуществляется на основе тарификации на начало учебного года.
- 5.1.8. Кратность должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

Группа оплаты труда	Размер коэффициента
---------------------	---------------------

В учреждениях, отнесенных к 1 группе оплаты труда	до 2,0
В учреждениях, отнесенных к 2 группе оплаты труда	до 1,75
В учреждениях, отнесенных к 3 группе оплаты труда	до 1,5
В учреждениях, отнесенных к 4 группе оплаты труда	до 1,25

В тех случаях, когда количество баллов по учреждению превышает максимальный балл по 1 группе на 50% и более, Управлением образования для руководителя учреждения может быть установлен коэффициент кратности должностного оклада – до 2,5.

5.1.9. Размеры окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя. Заработная плата заместителей руководителя, главных бухгалтеров устанавливается на основании трудового договора и состоит из должностного оклада, выплат за выслугу лет, почетные звания, профессиональные знаки отличия, ученую степень, выплат по районному регулированию. В случае, если заместитель руководителя учреждения осуществляет учебный (учебно-воспитательный) процесс выплату за выслугу лет, почетные звания, профессиональные знаки отличия, ученую степень по педагогической нагрузке не производятся.

5.1.10. Выплаты за выслугу лет производятся руководителям, заместителям руководителя, главных бухгалтеру в следующих размерах:

За выслугу лет	Размер повышающего коэффициента
от 0 до 5 лет	300 руб.
от 5 до 10 лет	400 руб.
от 10 до 15 лет	600 руб.
свыше 15 лет	900 руб.

5.1.11. Выплаты за почетные звания, профессиональные знаки отличия, ученую степень руководителям, заместителям руководителей производятся в следующих размерах:

- за профессиональные знаки отличия РФ и РС(Я) – 320 руб. в месяц;
- за почетные звания РФ и РС(Я) – 690 руб. в месяц;
- за ученую степень кандидата наук – 520 руб. в месяц
- за ученую степень доктора наук – 1 200 руб. в месяц.

5.1.12. Руководителю образовательного учреждения может быть установлена персональная доплата в зависимости от сложности или важности поставленной задачи и других факторов. Решение об установлении персональной доплаты принимается начальников Управления образования.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера.

6.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.3. Из фонда оплаты труда работниками может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.4. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.5. Порядок определения стажа педагогической работы:

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

Стаж педагогической работы, не подтвержденной записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписями 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, 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 указанный 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 находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

6.5.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению №6 к настоящему Положению;
- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования – в порядке, предусмотренном приложением №7 к распоряжению Окружной администрации от 26.06.2013г.