

Принято на Собрании трудового коллектива
МАОУ «Средняя школа № 33»
Протокол № 116
« 30 » _____ 08 _____ 2024

Утверждаю
Директор
МАОУ «Средняя школа № 33»
И.Н. Козырь
Приказом №165/10 от 30.08. 2024

Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 33 с углубленным изучением отдельных предметов»
Петропавловск-Камчатского городского округа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 33 с углубленным изучением отдельных предметов» Петропавловск – Камчатского городского округа (далее - Положение, учреждение), устанавливает единые принципы исчисления заработной платы работников учреждения и включает в себя:

1.1.1 размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, профессиям рабочих, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – ПКГ);

1.1.2 перечень выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;

1.1.3 размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и иных выплат стимулирующего характера за счет средств краевого бюджета, бюджета Петропавловск-Камчатского городского округа и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;

1.1.4 условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

1.2.1 единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

1.2.2 единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

1.2.3 профессиональных стандартов;

1.2.4 государственных гарантий по оплате труда;

1.2.5 выплат компенсационного характера, устанавливаемых настоящим Положением;

1.2.6 выплат стимулирующего характера, устанавливаемых настоящим Положением;

1.2.7. рекомендаций комиссии по распределению стимулирующих выплат в МАОУ «Средняя школа № 33», состав принимается на Собрании трудового коллектива и утверждается директором Учреждения.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность в учреждении как по основному месту работы в соответствии со штатным расписанием, так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству на основании заключенных с учреждением трудовых договоров.

2. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей

2.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором.

2.2 Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения устанавливается трудовым договором.

Порядок определения размера оклада (должностного оклада) руководителя учреждения утверждается правовым актом Управления образования администрации Петропавловск-Камчатского городского округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательной организации.

Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя устанавливаются на 30 – 50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.4. Для руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования, в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения, устанавливаемых органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательной организации, в пределах средств, предусмотренных на текущий финансовый год на фонд оплаты труда.

Условия и критерии определения стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются правовым актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения.

2.5. Порядок установления должностных окладов заместителей руководителей учреждения устанавливаются правовым актом Управления образования администрации Петропавловск-Камчатского городского округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения.

Условия оплаты труда заместителей руководителя определяются трудовым договором (эффективным контрактом), заключенным с каждым работником. Для заместителей руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заместителям руководителей с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы и в пределах объема бюджетных средств на заработную плату, определенного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Решение о стимулировании работника и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 5.

2.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 11%.

Доля фонда оплаты труда, направляемую на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда учреждения определять в объеме не более 40 процентов.

2.8. Уровень оплаты труда руководителя учреждения не может быть ниже уровня оплаты труда заместителя руководителя.

3. Порядок исчисления заработной платы работников учреждения

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению с учетом повышающих коэффициентов специфики к окладу (должностному окладу), установленных настоящим Положением и повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения могут увеличиваться (индексироваться) в соответствии с решением о бюджете

Петропавловск-Камчатского городского округа. При увеличении (индексации) оклада (должностного оклада) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.4. Заработная плата руководящих и педагогических работников учреждения устанавливается путем тарификации руководящих и педагогических работников учреждения и исчисляется исходя из:

- окладов (должностных окладов);
- нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и объема учебной (педагогической) нагрузки педагогических работников учреждения;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.5. В оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный муниципальным правовым актом Петропавловск-Камчатского городского округа по состоянию на 31 декабря 2012 года.

В случае если педагогический работник является внутренним совместителем по педагогической должности, то увеличение оклада (должностного оклада) на 100 рублей производится, как по основной должности, так и по совмещаемой.

В случае если педагогический работник является внешним совместителем, увеличение оклада (должностного оклада) производится при предоставлении справки с основного места работы о том, что данная выплата ему не производится.

3.6. Размер оклада (должностного оклада) педагогического работника учреждения определяется по формуле:

$$C_{зпл} = D_{осн} * \left(\sum_{i=1}^n (K_p)_i - n + 1 \right) * \left(\sum_{j=1}^m (K_n)_j - m + 1 \right)^1 + 100,$$

где:

$C_{зпл}$ - размер оклада (должностного оклада) педагогического работника;

$D_{осн}$ – оклад (должностной оклад) установленный в соответствии с приложением 1;

K_p - размер повышающего коэффициента специфики работы;

n - количество повышающих коэффициентов специфики работы, применяемых при определении размера оклада (должностного оклада);

K_n - размер повышающего коэффициента;

m - количество повышающих коэффициентов, применяемых при определении размера оклада (должностного оклада);

1 - показатель, применяемый для придания формуле математического значения;

100 – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3.7. Заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), определенного в

соответствии с пунктом 3.6 настоящего Положения, на фактическую учебную (педагогическую) нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

3.8. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. В случае если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов, тарификация педагогических работников осуществляется отдельно по полугодиям.

Тарификация учителей за работу по обучению обучающихся, находящихся на длительном лечении в учреждениях здравоохранения, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

В учебную нагрузку учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в учреждениях здравоохранения, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов.

Заработная плата учителей за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения оклада (должностного оклада), определенного в соответствии с пунктом 3.6 настоящего Положения, на объем учебной нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической учебной нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом заработная плата учителей выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической учебной нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

3.9. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся и воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям, оплата труда педагогических работников и работников из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую 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) при условии привлечения их в соответствующем периоде к учебно-воспитательной, методической и другой организационной работе.

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

3.10. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

3.10.1 при оплате за часы, отработанные в порядке замещения педагогических работников учреждения, отсутствующих по болезни или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

3.10.2 при оплате за часы, отработанные педагогическими работниками сверх объема, установленного при тарификации, при обучении детей, находящихся на длительном лечении на дому или в больнице;

3.10.3 при оплате за часы, отработанные специалистами организаций, привлекаемыми для педагогической работы в учреждении;

3.10.4 при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

3.11. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника учреждения, определенного в соответствии с пунктом 3.6 настоящего Положения, на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения установленной за ставку нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем полученный итог делится на 12 (количество месяцев в году).

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

Оплата труда педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение детей на дому на основании медицинских заключений, если оно осуществляется свыше двух месяцев, производится путем включения часов, предусмотренных на эти цели, в учебную нагрузку на общих основаниях.

3.12. Расчет заработной платы работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Расчет заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.13. Работники учреждения, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Размер оклада (должностного оклада) таким работникам может быть установлен в пределах предусмотренных размеров окладов (должностных

окладов) для данной должности в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.13. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

3.14. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с приложением 3,4 к настоящему Положению (разработать).

Стимулирование труда работников учреждения осуществляется в пределах средств субсидии, выделенной учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и в пределах объема бюджетных средств на заработную плату, определенного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников учреждения и компенсационные выплаты в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.

3.15. Заработная плата работников учреждения зависит от квалификации работников, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

4. Особенности установления объема учебной (педагогической) нагрузки педагогических работников учреждения

4.1. При исчислении заработной платы педагогических работников учреждения учитывается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников учреждения, установленные приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Размер заработной платы педагогического работника определяется с учетом установленного педагогическому работнику по тарификации объема учебной (педагогической) нагрузки.

4.2. Объем учебной (педагогической) нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности учреждения кадрами, иных условий,

определяющих объем учебной (педагогической) нагрузки в

Учебная (педагогическая) нагрузка педагогических работников и иных работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом учреждения (*если такой имеется*) до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск с тем, чтобы определить, в каких классах, группах и с какой учебной (педагогической) нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной (педагогической) нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной (педагогической) нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации учреждения в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества классов (групп), уменьшения числа обучающихся.

Объем учебной (педагогической) нагрузки педагогических работников, больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.3. Предельный объем учебной (педагогической) нагрузки, который может выполняться в том же учреждении его руководителем, определяется учредителем учреждения, а других работников (включая заместителей руководителя), ведущих ее помимо основной работы, - руководителем учреждения.

Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, возможно только в том случае если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не меньше чем на ставку заработной платы.

4.4. Учебная (педагогическая) нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения иным педагогическим работникам.

4.5. Устанавливаемый педагогическим работникам учреждения объем учебной (педагогической) нагрузки верхним пределом не ограничен.

4.6. Учебная (педагогическая) нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

4.7. Особенности установления объема учебной (педагогической) нагрузки отдельных педагогических работников образовательных организаций регулируются постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» и типовыми положениями об отдельных учреждениях образования.

5. Условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждения

5.1. Повышающие коэффициенты уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению, повышающий коэффициент специфики работы в соответствии с пунктами 5.5-5.8 настоящего Порядка.

5.2. Повышающий коэффициент уровня образования применяется при определении оклада (должностного оклада) педагогического работника учреждения в зависимости от наличия у него соответствующего уровня образования (среднего общего образования, начального профессионального образования, среднего профессионального образования, высшего профессионального образования).

5.3. Повышающий коэффициент стажа педагогической работы применяется при определении оклада (должностного оклада) педагогического работника учреждения в зависимости от наличия у него соответствующего стажа педагогической работы.

5.4. Повышающий коэффициент квалификации применяется при определении оклада (должностного оклада) педагогического работника учреждения в зависимости от наличия у него соответствующей квалификационной категории (первой, высшей), устанавливаемой по результатам аттестации педагогических работников учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.5. Повышающий коэффициент специфики работы в размере **1,20** устанавливается при определении размера оклада (должностного оклада):

5.5.1 педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение детей и инвалидов на дому либо в учреждении (при наличии соответствующего медицинского заключения), а также индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в учреждениях здравоохранения;

5.5.2 руководящих и педагогических работников в учреждении, работающем в инновационном (экспериментальном) режиме федерального уровня;

5.5.3 педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих работу с детьми из социально- неблагополучных семей;

5.5.4 работников учреждения, работающих в дошкольных группах компенсирующей направленности для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (для незрячих, слабовидящих и поздноослепших, с задержкой психического развития, с тяжелыми нарушениями речи, с фонетико-фонематическим недоразвитием речи, для незрячих, слабовидящих и поздноослепших, с косоглазием и амблиопией, с умственной отсталостью, с нарушением опорно-двигательного аппарата, сложными дефектами);

5.5.5 работников учреждения, работающих в дошкольных группах оздоровительной направленности для детей с ранними проявлениями и малыми затихающими формами туберкулеза, для воспитанников с туберкулезной интоксикацией;

5.5.6 работников учреждения, работающих в дошкольных группах комбинированной направленности для совместного образования здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья.

5.5.7 работникам учреждения из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, работающим в учреждении, имеющие группы, указанные в подпунктах 5.5.4 – 5.5.6 настоящего Положения, при определении оклада (должностного оклада) применяется повышающий коэффициент специфики работы 1,15 или 1,20. Размер повышающего коэффициента специфики работы и перечень работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы, определяется руководителем учреждения в зависимости от степени сложности и продолжительности работы в учреждении и группах, указанных в подпунктах 5.5.4 – 5.5.9 настоящего Положения.

5.6. Повышающий коэффициент специфики работы в размере 1,15 устанавливается при определении размера оклада (должностного оклада):

5.6.1 педагогическим работникам лицеев, учреждений, реализующих аккредитованные образовательные программы повышенного уровня, углубленного изучения отдельных предметов;

5.6.2 руководящим и педагогическим работникам учреждения, работающих в инновационном (экспериментальном) режиме краевого уровня; *(указать должности работников учреждения, классы, соответствующие условиям, перечисленным в п.5.6)*

5.7. При наличии двух и более оснований для установления повышающего коэффициента специфики работы при определении оклада (должностного оклада) педагогического работника учреждения одновременно применяются два и более повышающих коэффициента специфики работы.

5.8. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) осуществляется на основании документов, подтверждающих наличие оснований для установления повышающих коэффициентов: трудовых книжек, документов, подтверждающих окончание соответствующего учебного учреждения, присвоение квалификационной категории, иных документов.

5.8. Изменение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) при изменении у руководящих и педагогических работников учреждения оснований для их установления осуществляется:

5.8.1 при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления в учреждение соответствующего документа;

5.8.2 при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на изменение коэффициента стажа педагогической работы;

5.8.3 при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией, при окончании действия квалификационной категории – по истечении пяти лет со дня присвоения квалификационной категории;

5.8.4 при изменении замещаемой должности руководящего или педагогического работника учреждения - со дня назначения на

соответствующую должность;

5.8.5 при изменении статуса класса - с 01 сентября соответствующего учебного года, при изменении статуса учреждения – со дня, указанного в соответствующих документах отраслевого органа.

При наступлении у руководящего или педагогического работника учреждения права на изменение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности изменение повышающего коэффициента осуществляется со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.10. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) устанавливаются для каждого работника нормативным локальным актом учреждения (*приказом*).

5.11. Руководитель учреждения:

5.11.1 проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности в определенной должности), иные документы, в соответствии с которыми определяются размеры повышающих коэффициентов работников учреждения;

5.11.2 ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих педагогическую работу в том же учреждении помимо основной работы;

5.11.3 несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

6. Порядок выплаты и размеры ставок почасовой оплаты труда высококвалифицированных специалистов

6.1. Ставки почасовой оплаты труда применяются при оплате труда высококвалифицированных специалистов, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждении.

6.2. К высококвалифицированным относятся специалисты, имеющие ученую степень, либо высшую квалификационную категорию, либо стаж работы не менее 10 лет по специальности, соответствующей профилю предмета, преподаваемого на условиях привлечения или в режиме углубленного изучения предмета.

6.3. Размер ставки почасовой оплаты труда определяется исходя из оклада (должностного оклада) учителя, установленного приложением 1 и с применением следующих коэффициентов:

6.3.1 в учреждения при обучении учащихся, при составлении олимпиадных заданий:

- для профессора, доктора наук - 0,125;
- для доцента, кандидата наук - 0,08;
- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,05;

6.3.2 при оплате труда членов жюри олимпиад, конкурсов, смотров, других краевых мероприятий, а также рецензентов конкурсных работ, при составлении тестовых и контрольных работ:

- для профессора, доктора наук - 0,07;
- для доцента, кандидата наук - 0,05;
- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,038.

6.4. Ставки почасовой оплаты труда высококвалифицированных специалистов, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

6.5. Ставки почасовой оплаты труда высококвалифицированных специалистов, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

6.6. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

7. Перечень должностей, относимых к группам персонала

7.1. При формировании штатного расписания учреждения учитываются следующие группы персонала и должности, относящиеся к ним:

7.1.1 административно-управленческий персонал - руководящие работники.

7.1.2 педагогический персонал и учебно-вспомогательный персонал – к ним относятся работники, занимающие должности, отнесенные к единому квалификационному справочнику должностей специалистов и служащих.

7.1.3 обслуживающий персонал - все должности, не указанные в пунктах 7.1.1-7.1.2.

Работники учреждения, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения

8.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера, размер, порядок и условия которых, определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

8.1.1 выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

8.1.2 надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

8.1.3 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);

8.1.4 выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

8.2. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом требований статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Размеры повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются: согласно подтвержденным результатам специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты труда работникам учреждения не производится.

8.3. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом положений статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.4. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется с учетом положений статьи 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.5. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные или нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.8. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты за каждый час работы в ночное время составляет не ниже 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

8.9. Выплаты компенсационного характера, учитывающие особые условия и специфику работы осуществляются посредством применения повышающих коэффициентов специфики работы, установленных пунктами 5.5 – 5.6 настоящего Порядка.

8.10. Работникам учреждения могут быть установлены доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника:

8.10.1 заведование аттестованными кабинетами;

8.10.2 руководство методическими объединениями, предметно-методическими кафедрами;

8.10.3 за кружковую работу.

Размеры доплат и надбавок определяются в зависимости от дополнительного объема работ, выполняемого работником.

8.11. К заработной плате работников учреждения:

8.11.1 районные коэффициенты;

8.11.2 процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Условия исчисления стажа для процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации, муниципальными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.

8.12. Компенсационные выплаты, перечисленные в пунктах 8.2, 8.6, 8.7, 8.8, 8.10 выплачиваются исходя из оклада (должностного оклада), установленного работнику с учетом повышающего коэффициента за специфику работы.

9. Порядок и условия стимулирования труда работников образовательной организации

9.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии оценки деятельности работников учреждения, порядок и размеры выплат стимулирующего характера приняты и прописаны в Положении о стимулировании труда работникам МАОУ «Средняя школа № 33», утверждаются приказом руководителя).

9.1.1. Решение о стимулировании труда работников МАОУ «Средняя школа № 33» принимается Комиссией по распределению стимулирующих выплат на основании представлений ответственных лиц.

9.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

9.2.1 персональный повышающий коэффициент;

9.2.2 повышающий коэффициент за выслугу лет;

9.2.3 повышающий коэффициент за интенсивность и качество работ.

Решение о введении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по

повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу) за исключением выплат, связанных с работой и проживанием в особых климатических условиях.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются локальным правовым актом учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах, определенных пунктами 9.3 - 9.5 настоящего Порядка.

9.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении каждого работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента - 3,0.

9.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях. Размеры повышающего коэффициента за выслугу лет:

9.4.1 при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,2;

9.4.2 при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу) не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете размера оклада (должностного оклада) применяется повышающий коэффициент за стаж педагогической работы, установленный в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

9.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику учреждения за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении и размере повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника.

Предельный размер повышающего коэффициента за интенсивность и качество работ - 0,5.

9.6. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

9.6.1 за повышение показателей здоровья учащихся;

9.6.2 за интенсивность и высокие результаты работы;

9.6.3 за выполнение особо важных и срочных работ;

9.6.4 за качество выполняемых работ;

9.6.5 премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал,

полугодие, 9 месяцев, год;

9.6.6 премия за образцовое качество выполняемой работы.

9.7. В пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников, осуществляется премирование на всех работников, которые приняты на работу в Учреждение, в том числе совместителей по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МАОУ «Средняя школа № 33»):

9.7.1 заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных непосредственно руководителю – по решению руководителя учреждения;

9.7.2 руководителей кафедр, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

9.7.3 иных работников, занятых в учреждении - по представлению ответственных лиц.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий).

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника учреждения, так и в абсолютном размере. Максимальным пределом премия по итогам работы не ограничена.

9.8. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

9.8.1 поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью "Золотая Звезда", знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

9.8.2 награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным пределом премия за образцовое качество выполняемых работ не ограничена.

9.9. Педагогическим работникам учреждения, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных Правительством Камчатского края.

Ежемесячная доплата осуществляется за счет средств бюджета Камчатского края.

9.10. Молодым специалистам, окончившим профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в учреждения, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам).

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома о среднем профессиональном образовании или о высшем образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются локальным нормативным актом учреждения (*приказом*).

Надбавки устанавливаются: в первый и второй годы работы в учреждении в размере 50 процентов, в третий год работы - 40 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационном списке (штатном расписании) учреждения.

В случае прохождения молодым специалистом аттестации и присвоения ему квалификационной категории надбавка отменяется, и размер оклада (должностного оклада) после аттестации определяется с учетом повышающего коэффициента, установленного пунктом 5.4 настоящего Порядка.

По решению руководителя учреждения надбавка молодому специалисту может быть отменена или частично снижена в случае грубого нарушения молодым специалистом организации учебно-воспитательного процесса.

9.11. Стимулирующие выплаты, указанные в разделе 9 настоящего Порядка и установленные в процентах к окладу (должностному окладу), выплачиваются в размере, определенном исходя из оклада (должностного оклада), установленных работнику учреждения с учетом повышающего коэффициента за специфику работы.

9.12 Работникам учреждения, финансируемых за счет средств бюджета Камчатского края, выплачивается премия за многолетний и добросовестный труд.

Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается единовременно при выходе работника на пенсию.

Размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

1) для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров - не менее 15 лет - 1 должностной оклад, не менее 20 лет - 2 должностных окладов;

2) для иных работников - не менее 15 лет - 3,1 должностной оклад, не менее 20 лет - 4,7 должностных окладов.

В стаж работы, дающий работнику учреждения право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам государственной власти Камчатского края, Камчатской области, Корякского автономного округа,

и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае, Камчатской области, Корякском автономном округе.

Работникам учреждения, финансируемых за счет средств бюджета Петропавловск-Камчатского городского округа, порядок и условия осуществления выплаты единовременного пособия при выходе на пенсию устанавливается Решением Городской Думы Петропавловск-Камчатского городского округа.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь при наличии следующих оснований:

- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55,60, 65 и далее)
- в связи с бракосочетанием (при предоставлении свидетельства о браке);
- в связи с рождением ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка);
- особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);
- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, органов внутренних дел, противопожарной службы и других организаций);
- смерти супруги (супруга) или близких родственников (детей, родителей) (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство).

10.2. Материальная помощь выплачивается в размерах, установленных действующим законодательством, и в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

10.3. В Учреждении каждому работнику (в том числе и директору) может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретные размеры принимается Комиссией на основании письменного заявления работника, директора Учреждения (директор пишет заявление на Учредителя) и документов, подтверждающих основания оказания материальной помощи. Размер материальных выплат не ограничен.

10.4. Руководитель учреждения имеет право делегировать заместителю руководителя учреждения полномочия по определению размеров заработной платы работников компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых на оплату труда.