

СОГЛАСОВАНО
Начальник управления образования
Верхнекамского муниципального округа
И.В. Ситчихина
Мнение профкома МКОУ СОШ
п. Светлополянск учтено
Протокол № 1 от 29.08.2024г.

УТВЕРЖДЕНО
И.о. Директора МКОУ СОШ п. Светлополянск
В.А. Желудков
МКОУ СОШ
Приказ № 85 о/д от 29.08.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ п. Светлополянск Верхнекамского района Кировской области

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казённого образовательного учреждения средней образовательной школы п. Светлополянск Верхнекамского района Кировской области (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации Верхнекамского муниципального округа от 16.04.2024г № 475 «О внесении изменений в постановление администрации Верхнекамского муниципального округа Кировской области от 29.07.2022г. № 1031 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Верхнекамский муниципальный округ Кировской области, подведомственных управлению образования Верхнекамского муниципального округа».

Настоящее положение вступает в силу и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2024г.

1.2. Настоящее положение устанавливает порядок оплаты труда для работников муниципального казённого образовательного учреждения средней образовательной школы п. Светлополянск Верхнекамского района Кировской области (далее - учреждения).

Положение включает: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Объем фонда оплаты труда работников учреждения ежегодно индексируется в соответствии с правовым актом главы администрации Верхнекамского района.

1.4. При индексации должностных окладов, ставок заработной платы округление осуществляется до полных рублей в сторону увеличения.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. В случае если месячная заработная плата работника (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат), отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) насчитывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику устанавливается доплата. Работникам, работающим по совместительству, работающим на неполной ставке, доплата рассчитывается пропорционально размеру замещаемой ставки.

2.3. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции

по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

Перечня видов выплат компенсационного характера;

Перечня видов выплат стимулирующего характера;

Государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

Настоящего положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Верхнекамский муниципальный округ Кировской области, подведомственных управлению образования Верхнекамского муниципального округа» утвержденного Постановлением администрации Верхнекамского муниципального округа от 03.10.2022 г. № 1383;

Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств Верхнекамского районного бюджета.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня секретарь	4 969 рублей
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня завхоз, лаборант	5 155 рублей
ПКГ должностей педагогических работников: 2 квалификационный уровень коэфф. 0,5 социальный педагог коэфф. 0,5 педагог-организатор 3 квалификационный уровень коэфф. 0,1 воспитатель (ГПД), педагог-психолог 4 квалификационный уровень коэфф. 0,15 учитель	15 177 рублей

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» секретарь, калькулятор	4 969 рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» завхоз, лаборант, шеф-повар, механик	5 155 рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» системный администратор	5 523 рубля

2.7. Размеры окладов, ставок заработной платы работников по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» 1 квалиф уровень Гардеробщик Кухонный работник Сторож Кладовщик Уборщик производственных (служебных) помещений	4 785 рублей
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» 1 квалиф. уровень Рабочий по ремонту и обслуживанию здания Повар 4 квалиф.уровень Водитель	4 969 рублей

2.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих иные должности (профессии), устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:	
Библиотекарь	5 891 рубль

Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 % ниже окладов соответствующих руководителей.

Выплаты компенсационного характера

2.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации Верхнекамского муниципального округа Кировской области от 02.02.2022 № 139 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Верхнекамский муниципальный округ Кировской области».

2.10. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты при совмещении профессий (должностей);
- выплаты за расширение зон обслуживания;
- выплаты за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за работу в ночное время;

2.11. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах, в пределах фонда оплаты труда.

2.12. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.14. Размеры и иные условия установления выплат компенсационного характера:

2.14.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

2.14.2. За иные особые условия работы в образовательном учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера работникам:

- учителям, воспитателям, классным руководителям, работающим в классе коррекции VII вида до 10 % (в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися);

- учителям, осуществляющим индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей имеющих ограниченные возможности здоровья до 10% ставки (оклада);

- учителям, осуществляющим обучение на основании медицинского заключения детей имеющих ограниченные возможности здоровья до 4% за одного учащегося от количества часов;

- педагогу-организатору работающему с детьми, нуждающимися в психолого-педагогической помощи до 15% ставки (оклада);

- педагогу-психологу, работающему с детьми, нуждающимися в психолого-педагогической помощи до 15% ставки (оклада);

- учителю-логопеду за работу с детьми с отклонениями речи – до 20% от нагрузки;

- педагогу-организатору за работу службы примирения – до 35% от оклада.

2.14.3. При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

- 1) за классное руководство от ставки (оклада) - до 10 %.

- 2) за проверку тетрадей в зависимости от учебной нагрузки (количества преподаваемых часов):

- русский язык и литература, математика – до 12%;

- начальные классы до 10 %;

- иностранные языки, химия, физика, биология, география, история и обществознание – до 5 %;

- 3) заведование учебными кабинетами – до 4%;

- 4) руководство МО до 10% ставки (оклада);

- 5) профильное обучение – 8% от часов;

- 6) ШМО – до 15% ставки (оклада);

- 7) за лаборантство – до 20% от количества часов;

2.14.4. Работнику, привлекавшемуся к работе в выходной и нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.14.5. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1.15, установленный постановлением Совета Министров ССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не

установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

2.14.6. Выплаты компенсационного характера при совмещении профессии (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы:

- кладовщик за сложный график работы до 30% ставки (оклада);
- за материальную ответственность до 30% ставки (оклада);
- системный администратор - до 12% от оклада;
- советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями:

до 50% за участие во всероссийских конкурсах – от нагрузки;

до 78% за родительский лекторий – от нагрузки.

2.14.7. Выплаты при совместительстве профессий (должностей) осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

Педагогическим работникам дополнительно устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в классе, а также в классе – комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), в размере 10 000 рублей в месяц (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах). Размер выплаты не зависит от количества обучающихся в классе. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

2.14.8. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1. учителю за выполнение обязанностей ответственного за предупреждение ДДТТ до 10 % ставки (оклада);
2. руководство учебно-опытным участком до 20% ставки (оклада) наличие необходимой документации:
 - использование продукции выращенной на участке;
 - опытническая и исследовательская работа,
 - озеленение школы, ее территории,
 - участие в районных, областных олимпиадах, конкурсах;
3. за организацию туристско-краеведческой работы 10 % ставки (оклада);
4. за волонтерское движение – 10% ставки (оклада);
5. за организацию работы инновационной площадки до 30% ставки (оклада);
6. за организацию работы школы актива до 20% ставки (оклада);
7. ответственному за работу Интернета и сайта школы 13 % ставки (оклада);
8. делопроизводство - до 20 % ставки (оклада);
9. уборщицам служебных помещений – до 24% ставки (оклада) (увеличение площади уборки);
10. поварам за обслуживание учащихся - до 46% от оклада;
11. за сложный график работы - до 50% от оклада;
12. неблагоприятные условия микроклимата (АРМ) – до 4% от оклада;
13. кухонному работнику за накрытие столов комплексными обедами, генеральную уборку в обеденном зале, уборку отходов – до 50% от оклада;
14. калькулятору за накрытие столов комплексными обедами - до 100% ставки (оклада);

15. сторожам за уборку территории -11% от оклада; за сохранность имущества в здании и на территории школы в ночное время до 23% от оклада;
16. работнику по обслуживанию зданий - (за плотницкие, сантехнические работы) до 40%;
17. механику и водителю школьного автобуса:
 - ✓ обеспечение исправного технического состояния автобуса – до 90% от оклада;
 - ✓ за обеспечение безопасности дорожного движения – до 90% от оклада;
 - ✓ водителю за уборку салона и ремонтные работы школьного автобуса – до 20% от оклада.

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

- зам.директора по УР за усложнение работ – до 10% от оклада;
- зам.директора по УР за составления расписания и подготовку документов для аттестации педагогов – до 20% от оклада;
- учителю за организацию внеклассной работы по физической культуре (в.т.ч. подготовка спортсменов к соревнованиям различного уровня) до 10% от основной части месячной заработной платы;
- учителю ответственному за содержание хоккейной коробки – 10% от оклада;
- учителю ответственному за работу в тренажерном зале – до 8% от оклада;
- учителю ответственному за организацию временной занятости несовершеннолетних через ЦЗН – 10%;
- учителю ответственному за ведение электронного журнала – до 10% от оклада;
- учителю ответственному за музыкальную аппаратуру – 10 %;
- социальному педагогу за рейды в вечернее время – до 30% от оклада;
- социальному педагогу за индивидуальную работу с учащимися группы риска – до 25% от оклада;
- педагогу-организатору:
 - ✓ за рейды по проверке школьной формы и второй обуви – до 10%;
 - ✓ контроль за дежурством по школе – до 10%;
 - ✓ обновление фотостендов – до 5%;
 - ✓ помощь в организации школьного музея и школьного театра – до 5%.

2.14.10. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

2.14.11. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной сверх оклада дневной ставки (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

оплате не подлежит.

2.14.12. **Выплата за работу в ночное время** производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Рекомендуемый размер выплаты составляет 35 % часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время в соответствии с коллективным договором. Оплата сверхурочной работы производится согласно табелю.

2.14.13. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определяемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Выплаты стимулирующего характера

2.15. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённым постановлением администрации Верхнекамского муниципального округа Кировской области от 02.02.2022 № 139 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Верхнекамский муниципальный округ Кировской области».

2.16. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы,
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- премиальные выплаты.

2.17. **Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на учебный год и могут пересматриваться руководителем ежемесячно.**

2.18. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от оказания платных услуг.

2.19. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.20. Размеры и иные условия установления выплат стимулирующего характера:

2.20.1. Стимулирующие выплаты обслуживающему персоналу:

- за качество работы – до 70% от оклада;
- секретарю, завхозу, калькулятору – за работу с сертификатами и другой документацией – до 60% от оклада;
- водителю школьного автобуса:
 - ✓ за сложность, интенсивность и напряженность в работе – до 100% от оклада.

2.20.2. **Выплата за стаж непрерывной работы** устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы в учреждениях образования:

Стаж непрерывной работы	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада
от 5 до 10 лет	до 7
от 10 лет и выше	до 10%

Выплата за стаж непрерывной работы при изменении стажа работы устанавливается, а увеличение её размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией учреждения.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из учреждения образования до дня приема в учреждение прошло не более трех месяцев.

2.20.3. **Выплата за наличие квалификационной категории**

устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Категория	размер выплаты в процентах от оклада
Первая квалификационная категория	до 10%
Высшая квалификационная категория	до 20%

2.20.4. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя учреждения для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности. Рекомендуемый размер выплаты - 20 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена учёная степень доктора наук, почётное звание «Народный учитель»; 10 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена учёная степень кандидата наук, другие почётные звания.

Работникам, имеющим знаки отличия в сфере образования и науки, утверждённые Министерством образования и науки Российской Федерации (медали и нагрудные знаки), может выплачиваться надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер выплаты – 5 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты производятся со дня присвоения учёной степени, почётного звания, знака отличия.

2.20.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах применяется руководителям учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

2.20.6 Молодым специалистам, окончившим профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования по имеющим государственную аккредитацию основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования подготовки специалистов среднего звена и высшего образования и устроившимся впервые на работу (за исключением совместительства) по специальности в течении одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня или в год получения профессионального образования соответствующего уровня в областные государственные общеобразовательные организации Кировской области (далее-молодые специалисты). Выплата назначается на период первых трех лет работы в организации. Размер выплаты устанавливается в следующем порядке:

Период работы в общеобразовательной организации	Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента от оклада (должностного оклада)
Первый год работы	0,35
Второй год работы	0,3
Третий год работы	0,2

Статус молодого специалиста может быть продлен на период до трех лет в следующих случаях: при прохождении срочной воинской или альтернативной службы; при нахождении в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком.

2.20.7. **Премияльные выплаты** по итогам работы за учебный год и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

2.21. Работникам учреждений, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), у которых фактически начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата).

Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и фактически начисленной работнику заработной платой за месяц.

При определении размера фактически начисленной заработной платы учитываются все выплаты компенсационного и стимулирующего характера за счёт средств областного бюджета, внебюджетных средств, а также средств полученных от оказания платных услуг.

В случаях, когда работником не полностью отработана месячная норма времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени и выполненной норме.

Доплата учитывается при расчёте средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда учреждения.

Порядок отнесения организации к группе по оплате труда устанавливается управлением образования администрации Верхнекамского района.

Группа по оплате труда организации устанавливается в соответствии с распорядительным актом управления образования администрации Верхнекамского района.

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается управлением образования администрации Верхнекамского района в кратности от 1 до 5 в зависимости от группы по оплате труда учреждения.

3.4. Руководитель учреждения не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера).

3.5. Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.6. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждения представляется ежегодно до 1 марта управлению образования администрации Верхнекамского района, которое до 01 апреля размещает указанную информацию в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на своем официальном сайте.

3.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации не должна превышать 40%.

3.8. Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу утверждается управлением образования администрации Верхнекамского района.

3.9. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов (по каждой должности конкретно) ниже должностных окладов руководителя учреждения.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с порядком, предусмотренным разделом 2 настоящего Положения.

3.11. Управление образования администрации Верхнекамского района устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения организацией целевых показателей эффективности работы, утверждаемых управлением образования администрации Верхнекамского района. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются управлением образования администрации Верхнекамского района.

3.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с правовыми актами управления образования администрации Верхнекамского района за счет средств, предусмотренных организации на оплату труда с начислениями.

3.13. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным разделом 2 настоящего Положения.

3.14. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и управлением образования администрации Верхнекамского района.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

4.2. Оплата труда работников организации, выполняющих преподавательскую работу по основной должности, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы и умножается на фактическую нагрузку в неделю.

4.3. Учебная (преподавательская) работа руководящих и других работников, занимающих штатные должности, без занятия штатной должности (учитель, преподаватель, педагог дополнительного образования) может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 9 часов в неделю. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя, оплата производится в соответствии с пунктом 2.14.6. Положения.

Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год).

4.4. Преподавательская работа работников, перечисленных в пункте 4.3. Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

4.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

4.6. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органом) за ставку заработной платы, выплаты компенсационного (выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда) и стимулирующего (выплата за стаж непрерывной работы; выплата за наличие квалификационной категории; выплаты за наличие ученой степени и почетного звания; выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах; повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности) характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

4.7. Нормирование труда в учреждениях осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации (далее – педагоги) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате педагогов за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной ставки педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

4.9. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств, могут привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих рекомендуемых размеров ставок почасовой оплаты:

Образовательное учреждение, должность, ученая степень, почетное звание	Рекомендуемый размер ставок почасовой оплаты в рублях
Образовательные учреждения (за исключением учреждений дополнительного профессионального образования)	
Профессор, доктор наук	400
Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «Заслуженный»	300
Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания	200

Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда для соответствующих образовательных учреждений. В рекомендуемые размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

4.10. Работникам учреждений может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения.

4.11. Работникам учреждения, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При расчете доплаты в составе заработной платы учитываются выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств бюджет соответствующего уровня, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, кроме выплат районных коэффициентов и выплат за работу в условиях, отклоняющихся

от нормальных (за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, работу в ночное время). В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.