

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ЗАТОГ.СЕВЕРОМОРСК

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЗАТО Г. СЕВЕРОМОРСК
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №11»



Согласовано
Председатель ПК МБОУ «СОШ №11»
Ильсова Е.И.
«19» марта 2024 г.



Утверждено
приказом № 80 от 19 марта 2024 г.
Директор МБОУ «СОШ №11»
Скачкова В.П.
«19» марта 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

(новая редакция)

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
ЗАТО г. Североморск
«Средняя общеобразовательная школа №11»

2024 г.
г. Североморск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ЗАТО г. Североморск «Средняя общеобразовательная школа №11» (далее – Положение, учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Управления образования администрации ЗАТО г. Североморск от 07.03.2024 № 269 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации ЗАТО г. Североморск».

1.2. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2024 г. и включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников;
- порядок и условия оплаты труда;
- перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов;
- перечень и условия установления выплат компенсационного характера;
- перечень и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок начисления заработной платы;
- порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы;
- порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда;
- особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя;
- заключительные положения.

1.3. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск, содержащими нормы трудового права.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органа местного самоуправления ЗАТО г. Североморск, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в Положении, утверждаемом приказом руководителя учреждения с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

ж) мнения представительного органа (Профсоюзного комитета) работников учреждения.

1.6. Заработная плата работников учреждения (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.7. Педагогическим работникам учреждения, реализующих программы начального общего, среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, за выполнение функций руководителя школьного спортивного клуба, внесенного в Единый всероссийский перечень (реестр) школьных спортивных клубов, устанавливается ежемесячное вознаграждение.

Руководство школьным спортивным клубом включает проведение комплекса мер, направленных на создание и поддержку деятельности школьного спортивного клуба, а также обеспечение его участия в физкультурных и спортивных мероприятиях, проводимых школьными спортивными лигами.

Основанием для установления педагогическому работнику выплаты является приказ руководителя учреждения о возложении на него функций руководителя школьного спортивного клуба. Выплата осуществляется за фактически отработанное время независимо от количества обучающихся в школьном спортивном клубе, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Основанием для прекращения выплаты является приказ руководителя учреждения о снятии с педагогического работника функции руководителя школьного спортивного клуба.

1.8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих Управления образования администрации ЗАТО г. Североморск, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения.

1.9. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема средств на оплату труда работников учреждения (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные

требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году). При определении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения доходы, полученные учреждением от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, не учитываются.

1.10. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих Управления образования администрации ЗАТО г. Североморск, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, поступающих в установленном порядке учреждению, субсидий на иные цели и средств от иной приносящей доход деятельности.

2.2. При формировании фонда оплаты труда учреждения предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб - базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы - должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ. Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

2.3. Оплату труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в учреждении, так, чтобы на обеспечение должностных окладов (ставок заработной платы) работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности).

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда.

2.4. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется в соответствии с методикой определения региональных нормативов для формирования фонда оплаты труда работников.

2.5. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения устанавливается предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не более 40 процентов.

2.6. Доля средств на выплаты стимулирующего характера руководителю может составлять до 5 процентов от фонда оплаты труда работников учреждения. Неиспользованные средства стимулирующей части фонда руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения. Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя учреждения осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения и установленном локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников.

2.7. Единое штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.

2.8. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственный руководитель и заместители руководителя.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), умноженного на повышающий коэффициент, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности

(профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.3. При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов (ставки заработной платы) не допускается.

3.4. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда.

3.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.6. Для работников учреждения устанавливаются размеры должностных окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

3.7. Положением об оплате труда работников учреждения устанавливается размер должностного оклада (ставки заработной платы) не ниже установленных минимальных окладов.

3.8. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников по должностям, которым не определены минимальные оклады настоящим Примерным положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

4. Перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов

4.1. Педагогическим и другим работникам учреждения могут быть установлены повышения должностных окладов (ставок заработной платы) по уровням профессиональных квалификационных групп (Приложение № 1), а также повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по занимаемой должности, которое учитывает:

1) Специфику учреждения и особенности труда работников учреждения.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работников учреждения повышается:

- педагогическим работникам:
- классов профильного обучения – на 20%;
- классов с углубленным изучением отдельных предметов – на 10 %;
- за индивидуальное обучение детей на дому, а также находящихся на длительном лечении – на 20%;
- учителю-логопеду - на 20 %;
- педагогическим работникам за коррекционные занятия с детьми ОВЗ – на 20 %.

2) Квалификационную категорию.

Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогических работников увеличивается с учетом квалификационной категории:

- для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию – на 10 %;
- для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию – на 15 %.

Присвоенная квалификационная категория учитывается работнику учреждения течение срока ее действия за выполнение педагогической работы по должностям с другим наименованием при установлении должностных окладов в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

4.2. Повышения к должностному окладу (ставке заработной платы) образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ 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».

4.3. Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. В случаях, когда работнику полагается повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально должностные оклады (ставки заработной платы) повышаются на размер их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

5. Перечень и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск, содержащими нормы трудового права,

Положением об оплате труда.

5.2. В трудовом договоре (дополнительном соглашении) с работником предусматриваются следующие выплаты компенсационного характера:

5.2.1. Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются по результатам проведения специальной оценки условий труда приказом руководителя, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск. Проведение специальной оценки условий труда обеспечивает руководитель учреждения.

- в местностях с особыми климатическими условиями.

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск:

- районный коэффициент – 1,5;
- полярная надбавка – до 80%.

5.2.2. Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (согласно ст. 151 ТК РФ);
- сверхурочная работа (согласно ст. 152 ТК РФ);
- работа в ночное время - за каждый час работы в ночное время – 35% от должностного оклада за работу с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (согласно ст. 153 ТК РФ);
- дежурство при круглосуточной работе учреждения;
- многосменный режим работы.

5.2.3. Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2.4. Выплаты работникам за выполнение дополнительных работ:

- за техническое сопровождение мониторингов, ВПР по предметам учебного плана до 10 000 руб.;
- за руководство деятельностью начальной школы руководителю МО учителей начальных классов установить выплату 15 000 руб.;
- за организацию работ по электробезопасности, пожарной безопасности, энергобезопасности до ставки заместителя директора по АХЧ;
- за заведывание кабинетом – 500 руб.;

- за внеклассную работу по физической культуре в процентном отношении от должностного оклада инструктора по физической культуре с учётом квалификационной категории учителя;

- за выполнение обязанностей инструктора по труду в процентном отношении от должностного оклада инструктора по трудовому обучению с учётом квалификационной категории учителя;

- за обслуживание компьютерной техники – 5% от должностного оклада инженера с учетом ПКГ и квалификационного уровня (2-й категории, 1-й категории, ведущий инженер, ведущий инженер-электроник) за каждый работающий компьютер в компьютерном классе, но не более 100 %;

- доплата за кружковую работу оплачивается от должностного оклада (ставки заработной платы) учителя с учетом квалификационной категории, если направление кружка совпадает с профилем преподаваемого предмета;

- доплата за внеурочную работу оплачивается от должностного оклада (ставки заработной платы) учителя с учетом квалификационной категории.

- за техническое сопровождение мониторингов, ведение сайта ОО и официальной группы 10 000 руб. и за выполнение функций администратора АИС «Электронная школа» 5 000 руб.

- Ежемесячная выплата педагогическим работникам учреждения, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается в размере 3 500,00 рублей, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в классах, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, с наполняемостью не менее 25 человек и в классах, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам, с наполняемостью не менее наполняемости, установленной санитарно-эпидемиологическими требованиями к комплектованию классов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

При численности детей в классе менее 25 человек (предельной наполняемости) размер доплаты рассчитывается пропорционально фактической численности обучающихся в классе.

- Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000,00 рублей, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ежемесячно выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

- за заведование библиотечным фондом – 20% от должностного оклада библиотекаря, независимо от объема выполняемых работ.

5.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

6. Перечень и условия установления выплат

стимулирующего характера

6.1 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с данным Положением, с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

6.2. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- достижение показателей эффективности деятельности;
- за классность;
- за квалификационную категорию

Предоставление ежемесячной доплаты педагогическим работникам за первую квалификационную категорию в размере 10 000 рублей, высшую квалификационную категорию в размере 15 000 рублей. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на 1 ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года №1601. В случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет не менее 1 ставки, доплата не устанавливается, в случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет более 1 ставки, доплата не увеличивается.

- за знание и применение в работе иностранных языков;
- за почетное звание Российской Федерации «Заслуженный учитель»

Ежемесячная выплата педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", устанавливается в размере 20 000,00 рублей, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

- педагогу - молодому специалисту:

Заработная плата работников, имеющих статус педагога – молодого специалиста, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 50 000,00 руб. (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Предоставление единовременной поощрительной выплаты педагогу-молодому специалисту, статус которого закреплен Законом Мурманской области от 20.12 2013 №1705-01-ЗМО , впервые приступившему к работе в муниципальной образовательной организации ЗАТО г.Североморск после 31 августа 2023 года, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данной организации и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере 100 000 рублей. Единовременная поощрительная выплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Выплата педагогу-молодому специалисту производится однократно по течению 12 месяцев непрерывной работы. В период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору у конкретного работодателя в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, на курсах повышения квалификации;

- за библиотечный стаж работы;
- за руководство методической работой в городе до 20 %;
- за руководство школьным предметным МО до 7 %;
- за ведение экспериментальной работы до 10 %;
- за организацию школьного питания – 3 000 руб.
- за общественную работу до 15 %;
- за подготовку документов и проведение мероприятий по ГО и ЧС до 35 %;
- за проверку тетрадей от должностного оклада с учётом квалификационной категории и учебной нагрузки выплаты производятся в полном объёме при наполняемости класса 15 человек и более; в объёме 50% при наполняемости класса менее 15 человек:
 - 15% - учителям начальной школы, учителям русского языка и литературы;
 - 10% - учителям математики, информатики, физики, химии, биологии, иностранного языка.

Премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

Иные поощрительные выплаты:

- единовременные поощрительные выплаты.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в целях повышения мотивации к качественному труду и поощрения за высокие результаты его труда.

6.4. Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждения, утвержденных Управлением образования администрации ЗАТО г. Североморск.

6.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

6.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.

6.7. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа (Профсоюзного комитета) работников учреждения.

6.8. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

7. Порядок исчисления заработной платы

7.1. Изменение размеров должностных окладов (ставок заработной платы) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа и предоставления документа, подтверждающего стаж;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.2. Объём учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программ, обеспеченности кадрами. Право распределять учебную (педагогическую) нагрузку предоставлено руководителю учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Руководитель учреждения несёт ответственность за реальность и качественное выполнение установленного объёма каждым учителем, воспитателем и другим педагогическим работником.

7.3. При установлении учителям, для которых учреждение является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, 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 может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад (ставку заработной платы) устанавливается только с их письменного согласия.

Об уменьшении объёма учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

Объём учебной нагрузки руководителя учреждения определяется Управлением образования.

Верхнего предела объёма учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен учителям и другим педагогическим работникам учреждения не установлено.

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

- учителям начальных классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физкультуры учителям-специалистам.

7.4. Должностной оклад (ставка заработной платы) преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности устанавливается с учётом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объёме 9 часов в неделю.

7.5. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим её помимо основной работы, а также внешним совместителям (педагогическим работникам) возможно только в том случае, если учителя учреждения обеспечены преподавательской работой в объёме не менее за норму учебной нагрузки.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

7.6. Установление учебной нагрузки учителям производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебным планом на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

7.7. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

7.8. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей, других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении, не свыше двух месяцев.

7.9. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (педагогического работника), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической

преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его должностного оклада (ставки заработной платы).

7.10. Оплата труда за индивидуальное обучение на дому учащихся по медицинским показаниям, а также детей-инвалидов, не посещающих школу, осуществляется из расчёта:

- 10 часов в неделю для учащихся 1-4 классов;
- 12 часов в неделю для учащихся 5-7 классов;
- 13 часов в неделю для учащихся 8-9 классов;
- 14 часов в неделю для учащихся 10-11 классов на каждого учащегося по установленной ставке заработной платы учителя.

8. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы

8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов (ставок заработной платы) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

8.2. Требования к уровню образования педагогического работника предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, педагога-психолога.

Наличие у работника диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр», является основанием для установления ему размера оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации тарификационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен размер должностного оклада (ставки заработной платы), предусмотренный для работников, имеющих соответствующее образование.

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

Стаж педагогической работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скреплённых печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные списки). Справки должны

содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или архивных справок.

8.4. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно нормативным правовым актам в области образования.

8.5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооружённых силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в учреждении или профилю преподаваемого предмета (кружка, дисциплины, курса):

- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;
- учителям физического воспитания;
- учителям трудового обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин;
- педагогам-психологам.

9. Порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда

9.1. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее - доплата) производится работникам в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации.

9.2. Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате пропорционально отработанному времени.

9.3. Доплата устанавливается к заработной плате работника, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, сверхурочных работ, работ в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

9.4. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

9.5. Абсолютный размер доплаты работнику определяется по формуле:

$D = R_{\text{мрот}} - R_{\text{зп}}$, где:

D - размер доплаты;

$R_{\text{мрот}}$ - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

$R_{\text{зп}}$ - размер заработной платы работника, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях.

9.6. В случае если заработная плата работнику учреждения начислена за счет областного бюджета, за счет средств бюджета ЗАТО г.Североморск, средств, полученных учреждением от иной приносящий доход деятельности, выплата доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

10. Особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

10.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, повышающего коэффициента, образующего новый должностной оклад, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск.

10.2. Порядок определения должностного оклада руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя данного учреждения. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

10.3. По решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения, к должностному окладу руководителя может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности, образующего новый должностной оклад, учитывается специфика возглавляемого руководителем учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми учредителем данного учреждения.

10.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

10.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, заместителей руководителя в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Мурманской области, органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск.

10.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании положения о стимулировании руководителей подведомственных учреждений, утвержденных приказом Управления образования администрации ЗАТО г. Североморск, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждений.

10.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы

работников этого учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя) определяется начальником Управления образования, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в максимальной кратности 8.

10.8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

10.9. На должность заместителя руководителя может быть назначен педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование, прошедший профессиональную переподготовку по программе «Менеджмент в образовании» и стаж педагогической работы не менее 5 лет.

11. Заключительные положения

11.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения с учетом условий формирования штатного расписания и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

11.2. В учреждении установлен суммированный учет рабочего времени (для сторожей) с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (1 год) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года (ст. 104-105 ТК РФ).

11.3. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-Р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 N 167Н.

Принято собранием
трудоустроенного коллектива
протокол № 4 от «19» марта 2024 г.