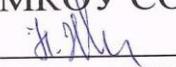


СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового  
коллектива

МКОУ СОШ № 10

 Н.О.Журавлева

21.01.2020 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приложение № 3

директор МКОУ СОШ № 10

 Л.Ю. Дрововозова

приказ № 5/1-о/д от 23 января 2020



## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения**

**«Средняя общеобразовательная школа № 10»**

**Степновского муниципального района Ставропольского края**

### І. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10» Степновского муниципального района Ставропольского края (далее – Положение образовательного учреждения) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Степновского муниципального района Ставропольского края, утвержденное приказом отдела образования от 08 февраля 2016 года № 34, от 21.10.2019 г. № 331 (с внесенными изменениями приказами отдела образования), Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении отдела образования администрации Степновского муниципального района Ставропольского края на 2018-2020 годы».

2. Система оплаты труда работников образовательного учреждения определяется с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения образовательного учреждения.

Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из:

должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3. Минимальные должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников определяются согласно разделу 2 настоящего Положения образовательного учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание образовательного учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного образовательного учреждения. Размеры должностных

окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением образовательного учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательного учреждения согласно разделу 3 Положения образовательной организации.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательного учреждения согласно разделу 4 Положения образовательного учреждения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательного учреждения приведен в разделе 5 Положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения приведен в разделе 6 Положения образовательного учреждения.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7 Положения образовательного учреждения.

11. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного образовательного учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

13. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется на календарный год, исходя из доведенных главным распорядителем бюджетных средств - отделом образования администрации Степновского муниципального района Ставро-

польского края для образовательного учреждения в установленном порядке лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда.

## **II. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МКОУ СОШ № 10 Степновского муниципального района Ставропольского края по профессиональным квалификационным группам должностей**

### 2.1. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Минимальные должностные оклады заместителей руководителя МКОУ СОШ № 10 в зависимости от группы по оплате труда<\*>:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель директора по УВР	<b>17618</b>	16502	15482	14563
2.	Заместитель директора по ВР	<b>17618</b>	16502	15482	14563

2.1.2. Минимальные ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	<u>педагог дополнительного образования; педагог-организатор;</u>	7402
2.	3 квалификационный уровень	<u>воспитатель; педагог-психолог;</u>	7830
3.	4 квалификационный уровень	<u>преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,</u> <u>учитель</u>	8163 9028

2.2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих

2.2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников образовательного учреждения устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» 5319,00 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» 5737,00 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	<u>секретарь-машинистка</u>	5319
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	<u>лаборант</u>	5737
2 квалификационный уровень	<u>Заведующий хозяйством</u>	5841
3 квалификационный уровень, Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	<u>Техник, шеф-повар</u>	6049
4 квалификационный уровень	<u>механик</u>	6258

2.2.2. Минимальные размеры должностных окладов работников культуры, социального обслуживания населения, включенных в штатное расписание образовательного учреждения:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников, занятых в библиотеке»	<b>Библиотекарь</b>	<b>6309</b>

2.3 Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Минимальные размеры окладов рабочих образовательного учреждения, установленные в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <b>сторож, электрик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник</b>	3899 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <b>уборщик служебных помещений</b>	4085 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <b>повар</b>	5448 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <b>водитель</b>	6188 рублей

### III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в пределах имеющегося фонда оплаты труда образовательного учреждения, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

3.4. Выплаты компенсационного характера производятся работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Работникам образовательного учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4-12 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель учреждения проводит оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется работодателем пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности):

-за работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате устанавливается коэффициент 1,1.

3.6. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) <\*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За вредные условия труда учителю химии, информатики	8
2.	За расширенные зоны обслуживания и увеличение объема работ	3
3.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
4.	Педагогическим работникам за работу на учебно-опытных участках	10
5.	Специалистам за работу в сельской местности	25
6.	Учителям, преподавателям за классное руководство: 1-4-х классов 5-8,10-х классов 9,11 классов	15 15 20
7.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ	8
8.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ, музыкальной литературе, аранжировке (по уровням музыки)	15 7
9.	Педагогическим работникам образовательного учреждения за руководство методическими объединениями, работникам образовательного учреждения за работу в психолого-медико-педагогической комиссии, работникам учреждения дополнительного образования за работу в аттестационных комиссиях	7

10.	Водителю ОУ за напряженность, сложность и специальный режим работы	50
11	За заведование кабинетами педагогическим работникам	3

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательного учреждения соответствующими положениями об образовательном учреждении, либо классе с наполняемостью 14, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ осуществляется пропорционально фактической наполняемостью классов.

3.6.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) начисляется в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.6.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6.4. Работникам, выполняющим в одном и том же образовательном учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

работникам, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения – до 20% должностного оклада;

педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) – 5% ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками – 10% ставки заработной платы.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе – 9 % от ставки заработной платы.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями при наличии фонда.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а так же их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а так же для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в образовательным учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников образовательного учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя образовательного учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю образовательного учреждения.

4.2. В учреждении устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы;

б) за качество выполняемых работ;

в) за стаж непрерывной работы;

г) за наличие квалификационной категории

д) за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

е) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Системой оплаты труда образовательного учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда производятся ежемесячно:

- выплаты к заработной плате молодым специалистам – учителям в размере 1000 рублей;

- педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на

время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) краевого и федерального значения – 5 %;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения – 5 %;

- педагогическим работникам образовательного учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - 10%;

- работнику учреждения (председателю первичной профсоюзной организации) за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) – 5 %;

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательного учреждения в целом.

4.5. За наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие высшего образования устанавливается выплата стимулирующего характера в размере до 8% пропорционально педагогической нагрузке.

За наличие первой квалификационной категории устанавливается выплата стимулирующего характера в размере до 15% пропорционально педагогической нагрузке.

За наличие высшей квалификационной категории устанавливается выплата стимулирующего характера в размере до 25% пропорционально педагогической нагрузке.

4.6. Выплаты за педагогический стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;

при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

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

4.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные п.п. а, б, в, г п.4.2 производятся ежемесячно по решению руководителя образовательного учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Расчет стоимости одного балла осуществляется путем деления имеющегося стимулирующего фонда на утвержденную сумму балла.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательного учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере.

4.10. В случае ухода работника в декретный отпуск выплаты стимулирующего характера за проработанный период необходимо выплачивать единовременной выплатой перед уходом работника в отпуск.

4.11. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам финансового года определяется в процентном отношении на заработную плату за пропорционально от-

работанное время. При расчете средней заработной платы за проработанное время не учитываются:

- начисление больничного листа;
- начисление отпускных;
- начисление квартальной премии или других видов премий.

4.12. Премияльные выплаты по итогам работы и оказанию материальной помощи устанавливается в соответствии с Положением о премировании и Положением об оказании материальной помощи.

4.13. Расчет премии работников образовательного учреждения по итогам года при наличии фонда экономии заработной платы производится с применением коэффициента, который определяется как отношение суммы оставшейся части экономии фонда оплаты труда бюджета и суммы фактически начисленной заработной платы работника за год, из которой исключена средняя заработная плата за время нахождения работника в трудовом и учебном отпусках, при переподготовке и повышении квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении, материальная помощь, пособия по листкам временной нетрудоспособности. Данный коэффициент применяется к начислению заработной платы каждого работника при наличии экономии фонда заработной платы и за минусом вышеперечисленных исключений.

4.14. На выплату премии по итогам за финансовый год, выплачиваемой за счет экономии фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, направляется объем средств, не превышающий сумму должностных окладов всех работников по штатному расписанию за месяц, в котором принимается решение. При этом размер премии одного премируемого не может превышать размер его одного должностного оклада при отработке полного календарного года.

4.15. Решение о выплате премии по итогам работы за год за счет экономии фонда оплаты труда работников образовательного учреждения принимается не ранее 20 декабря текущего года.

## **V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам МКОУ СОШ № 10**

5.1. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года №276.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров 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).

5.3. Требования к уровню образования, при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе Требования к квалификации

«Квалификационных характеристик должностей работников образования» (Приказ министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761 Н г. Москва).

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательном учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) специальных (коррекционных) образовательного учреждения (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград (или ведомственных знаков отличия, ученой степени), право на его изменение возникает при:

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

получении образования или вос- становлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттеста- ционной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня приня- тия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в пе- риод пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудо- способности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется сред- няя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окон- чании указанных периодов.

5.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательное учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квали- фикационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессио- нальные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности ра- бочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку зара- ботной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осущест- вляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку зар- аботной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответст- вующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно- квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалифика- ционным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с вы- полнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связа- но предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержден- ного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.10. Руководитель образовательного учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения несет их руководитель.

## **VI. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МКОУ СОШ №10 Степновско- го муниципального района Ставропольского края**

6.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

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

6.5. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются руководителем муниципального образовательного учреждения по согласованию с начальником отдела образования администрации Степновского муниципального района Ставропольского края.

## **VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году). Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

## **VIII. Порядок оказания материальной помощи**

8.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда образовательного учреждения работнику может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- необходимости частичной компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- смерти самого работника или близких родственников;
- в иных случаях.

8.2. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника, а в случае смерти работника на основании заявления родст-

венников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может превышать 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда образовательного учреждения на дату обращения. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательного учреждения.

#### **IX. Прочие вопросы оплаты труда работников образовательного учреждения**

- Заместителям руководителя МКОУ СОШ № 10 устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников школы (далее предельная кратность)

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) учреждения	Предельная кратность
1	До 250 человек включительно	3,0

Конкретный размер предельной кратности дохода заместителей руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, устанавливается руководителем учреждения. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя предельной кратности дохода заместителей руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится с нарастающим итогом с начала года (квартал, 9 месяцев, год), с одним десятичным знаком с округлением по правилам математики.

В случае превышения предельной кратности дохода заместителей руководителя к величине среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода заместителей руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, педагога, совместительством и совмещением вакантных должностей.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении заместителями руководителя образовательного учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора, но не может быть более 360 часов в год.

Расчет величины среднемесячной зарплаты работников муниципального учреждения осуществляется в соответствии с требованиями статьи 139 трудового Кодекса Российской Федерации, согласно пункта 20 Постановления Российской Федерации №922 от 24.12.2007 г. «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».



