

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Бродовская средняя общеобразовательная школа»

Глава 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Бродовская средняя общеобразовательная школа» (далее Школа) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Главы МО «Каменский городской округ» от 19.04.2018 № 620 регулирует порядок оплаты труда работников Школы.

1.2. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты работников Школы, реализующей программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ (в том числе в отношении учебно-вспомогательного и административного персонала).

1.3. Заработная плата работников Школы устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Школе системой оплаты труда. Система оплаты труда в Школе устанавливается на основе настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

Заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат) работников Школы, устанавливаемая в соответствии с утверждённой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с системой оплаты труда, введение ранее, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

1.5. Фонд оплаты труда Школы утверждается Управлением образования Администрации МО «Каменский городской округ» (далее Управление образования) на календарный год, формируется исходя из лимитов бюджетных обязательств областного и местного бюджетов, предусмотренных на оплату труда работников Школы, объема субсидии, предоставляемой бюджетным и автономным муниципальным организациям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться Школой на выплаты стимулирующего характера.

1.6. Штатное расписание разрабатывается и утверждается директором Школы, по согласованию с Управлением образования и включает в себя все должности работников Школы в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образования устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно – управленческого персонала в фонде оплаты труда Школы (не более 40%), а также перечень должностей, относимых к административно – управленческому персоналу Школы.

1.7. Должности работников, включаемые в штатное расписание Школы, должны соответствовать уставным целям Школы, и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий

рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

2.1. Оплата труда работников Школы устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Школы.

2.2. При определении размера оплаты труда работников Школы учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Школы;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников Школы устанавливается в пределах фонда оплаты труда Школы.

2.4. Изменение оплаты труда работников Школы производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии ([Приложение 8](#));
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания).

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Директор Школы:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих

педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в этой же Школе помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Школы;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Школы.

2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Школе педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Преподавательская работа в этой же Школе для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

2.9. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в этой же Школе, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных организаций, работникам предприятий и организаций осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации при условии, что педагогические работники, для которых данная Школа является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников Школы

3.1. Оплата труда работников Школы включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

3.2. Школа, в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.4. Школа имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Школа имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

3.5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам Школы, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в муниципальных организациях, обособленных структурных подразделениях муниципальных организаций, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа). Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в Школе, расположенной в поселке городского типа, приведен в [приложении N 1 к настоящему Положению](#).

3.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.8. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Школы, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

3.9. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, установлены в [приложениях N 2, 3 и 4 к настоящему Положению](#).

3.10. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

3.11. Размеры должностных окладов заместителей директора Школы устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов директора Школы без учета повышений, предусмотренных примечанием к [приложению N 4 к настоящему Положению](#).

Конкретный размер должностных окладов заместителей директора Школы устанавливается в соответствии с локальным распорядительным актом Школы, принятым директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников Школы.

3.12. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

3.13. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих" установлены в [приложении N 5 к настоящему Положению](#).

3.14. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

3.15. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в [приложениях N 6 Положению](#).

3.16. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу,

педагогическим работникам, служащим и рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. Условия оплаты труда директора Школы, его заместителей.

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора Школы устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2. Оплата труда директора Школы, его заместителей включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер должностного оклада директора Школы определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных организаций, утвержденной приказом начальника Управления образования по согласованию с Главой Администрации МО «Каменский городской округ».

Директору Школы, прошедшему аттестацию в соответствии с Порядком аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации МО «Каменский городской округ», утвержденным приказом начальника Управления образования от 22.01.2014 № 15, устанавливается повышающий коэффициент за присвоенную группу (уровень) профессиональной компетентности в следующих размерах:

- 1 группа – 0,3
- 2 группа – 0,25
- 3 группа – 0,2

Лицам, вновь назначенным на должность директора Школы, устанавливается повышающий коэффициент за 3 группу профессиональной компетентности в размере 0,2 сроком не более чем на два года.

Заместителям директора Школы, прошедшим аттестацию и подтвердившим соответствие занимаемой должности, приказом директора Школы устанавливается стимулирующая выплата, размер которой определяется в пределах фонда оплаты труда Школы.

Коэффициент (надбавка) за присвоенную группу (уровень профессиональной компетентности) устанавливается с момента вынесения решения аттестационной комиссией.

4.4. Должностной оклад директора Школы определяется ежегодно на начало календарного года. Размер должностного оклада директора Школы устанавливается с учетом отнесения его к группе по оплате труда руководителей в соответствии с объемными показателями деятельности муниципальных образовательных организаций ([Приложение № 7](#))

4.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается приказом Начальника Управления образования от 05.02.2018 № 13 исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора Школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Школы (без

учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя) устанавливается приказом Начальника Управления образования исходя из особенностей типов и видов этих учреждений в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной платы директора Школы, заместителей директора Школы и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Постановлением Главы МО «Каменский городской округ» от 20.02.2017 № 117 «Об утверждении Порядка размещения в информационно-коммуникационной сети «Интернет» информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Каменского городского округа и представление указанными лицами данной информации».

4.6. При установлении должностного оклада директора Школы предусматривается его повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Управлением образования.

4.7. Должностные оклады заместителей директора Школы устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Школы, установленного в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей директора Школы устанавливается в соответствии с локальным актом Школы, принятым директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников Школы.

4.8. Директору Школы, заместителям директора Школы при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для директора – Управлением образования.

для заместителей директора - коллективным договором, локальным нормативным актом Школы, трудовым договором.

4.9. Стимулирование директора Школы осуществляется из всех источников финансирования, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Школой, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя муниципальной образовательной организации, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций, утвержденного приказом начальника Управления образования (далее - Положение о стимулировании руководителей муниципальных организаций).

4.10. Заместителям директора Школы устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора Школы принимается директором Школы.

Глава 5. Компенсационные выплаты

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами в

соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Школы при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда Школы, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Для работников Школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

основания для выплаты – класс условий труда по результатам специальной оценки условий труда	% к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников
3.1	4%
3.2	6%
3.3	8%

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда по итогам проведения специальной оценки условий труда. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Всем работникам Школы выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР".

основания для выплаты	% к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников
районный коэффициент	15%

3) выплаты 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). Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Выплаты компенсационного характера, расчёт которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации) производятся при окончательном расчёте и выплате заработной платы за месяц.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Порядок установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Школы (кроме директора Школы, его заместителей), за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных установлен в [приложении N 9 к настоящему Положению](#).

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть

установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.5. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Школы при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности) в **абсолютном размере**. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

наименование доплаты	размер выплаты
уборка территории школы	не менее 400

5.7. Доплата 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.

Доплата работнику производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему работы, педагогическому работнику производится почасовая оплата за часы занятий, данные сверх объема своей учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Ограничения по времени замещения отсутствующего работника законодательством не предусмотрено.

5.8. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за:

№п/п	наименование доплаты	основания для выплаты и размер выплаты			
1.	классное руководство	не менее 100 руб. в расчёте на одного обучающегося, но не менее 1500 руб. Доплата производится ежемесячно. Исполнение обязанностей временно отсутствующего классного руководителя из расчёта 50% от установленной оплаты классного руководителя конкретного класса.			
2.	проверка письменных работ	1-4-х классы. 45 рубля в расчёте на одного обучающегося Доплата производится ежемесячно. Сумма доплат за проверку письменных работ обучающихся 5-11-х классов исчисляется из расчета 1 час педагогической нагрузки по предмету в неделю, при этом:			
		предмет	кол – во чел.	5-9 классы	10 -11 кл.
		русский язык	до 10 11-15 16-20 от 21	от 40 р от 60 р от 80 р от 100 р	от 40 р от 50 р. от 60 р от 70 р
		РиКО	до 10 11-15 16-20 от 21	от 40 р от 50 р. от 60 р от 70 р	от 40 р от 50 р. от 60 р от 70 р
		литература	до 10 11-15 16-20 от 21	от 26р от 33р. от 39р от 45р	от 26р от 33р. от 39р от 45р

		иностранный язык	до 10 11-14 свыше 14	от 13р от 20р от 26р	от 13р от 20р от 26р
		математика	до 10 11-15 16-20 от 21	от 40 р от 50 р. от 60 р от 70 р	от 40 р от 50 р. от 60 р от 70 р
		другие предметы учебного плана, по которым ведутся тетради и осуществляется проверка письменных работ	до 10 11-15 16-20 от 21	от 4р от 6,5р от 13р от 19,5р	от 4р от 6,5р от 13р от 19,5р
3.	заведование кабинетов	заведование кабинетами	не менее 100 руб. Доплата производится ежемесячно.		
4.	заведование учебно-опытными участками	период установления доплаты	01.09. – 31.10. 01.05. – 31.08.	от 1 000 руб (в месяц) от 1 000 руб. (в месяц)	
5.	за единовременное проведение в двух классах учебных занятий	почасовая оплата в размере 30% за часы занятий, данные сверх объема своей учебной нагрузки, установленной при тарификации.			
6.	иные доплаты за увеличение объема работ	устанавливаются тарификационной комиссией с учётом мнения председателя первичной профсоюзной организации по значимости выполняемой работы для результата Школы	ежемесячно	не менее 500 руб.	

5.9. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

5.10. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсационные выплаты за работу по подготовке и проведению ЕГЭ, размер и порядок выплаты которой регулируются правовыми актами Свердловской области.

5.11. Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются директором Школы на основании коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта Школы.

5.12. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются директором Школы в соответствии с приказом по Школе с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

5.13. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при

совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.14. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Школой услуг, Школа вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Школе показателей и критериев оценки эффективности труда работников Школы в пределах всех источников финансирования, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;

№п/п	показатели	критерии оценки эффективности труда	размер доплаты	порядок выплат
1	высокие результаты подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации (отметка «5» по предмету ОГЭ, ГВЭ, высокий балл на ЕГЭ)	выплата осуществляется за каждый высокий результат выпускника на ГИА.	расчёт производится за каждого выпускника в размере не менее 500 руб.	ежемесячно
2	напряженность	количество обучающихся с ЗПР в инклюзивном классе.	не менее 10 руб. за одного обучающегося	ежемесячно
		педагогическая деятельность в классе - комплекте	не менее 5% от педагогической нагрузки в данном классе.	ежемесячно
		превышение наполняемости обучающихся в классе с учётом требования СанПиНа - свыше 26 чел. в классе - свыше 13 чел. в группе -свыше 12 человек в специальном коррекционном классе.	10 руб. за одного обучающегося с учётом недельной нагрузки	ежемесячно
		консультативная деятельность по обязательным предметам в выпускных и предвыпускных классах	не менее 30% от недельной нагрузки в данном классе.	ежемесячно
		консультативная	не менее 15% от	ежемесячно

		деятельность по выбираемым предметам (более 50%) на ГИА в выпускных классах	недельной нагрузки в данном классе.	
4	подготовка победителей - Всероссийской олимпиады школьников; - научно – практической конференции; - спортивных состязаний, соревнований.	1 место обучающихся с предъявлением грамот, дипломов	победитель муниципального уровень не менее 500 руб., региональный уровень (очное участие) не менее 1 500 руб.	ежемесячно
5	подготовка победителей (призеров) в интеллектуальных и творческих конкурсах, утв. приказом Министерства образования и науки РФ в соответствующем учебном году.	призовые места обучающихся с предъявлением грамот, дипломов	победитель муниципального уровень не менее 500 руб., региональный уровень не менее 1 500 руб. (очное участие) федеральный уровень (очное участие) не менее 5 000 руб.	ежемесячно
6	результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Школы.	качество работ, инициативность работников	не менее 1000 руб.	ежемесячно
7	разработка и реализация проектов (мероприятий) в сфере образования особо значимых для Школы.	успешная реализация значимых для Школы проектов (мероприятий), направленных на развитие системы образования: участие в разработке школьных программных документов, локальных нормативных актов; участие в работе проектных групп муниципального уровня; реализация отдельных направлений развития системы образования в пилотном режиме; разработка и апробация новых подходов и	не менее 1000 руб.	ежемесячно

		технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности		
8	выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Школы.	успешная реализация значимых для Школы дел, направленных на исполнение законодательства.	не менее 500 руб.	ежемесячно
9	успешная реализация социального проекта класса	Эффективность деятельности социальных проектов, повышение масштабов деятельности при условии освещения деятельности в рамках социального проекта. Выплата по данному показателю не суммируется, рассчитывается по максимальному показателю.	победитель муниципального уровня не менее 500 руб. региональный уровень (очное участие) не менее 1000 руб. федеральный уровень не менее 2 000 руб.	ежемесячно
10	Развитие материально-технической базы Школы за счет увеличения внебюджетных поступлений за отчетный период по сравнению с предыдущим годом	увеличение внебюджетных поступлений за отчетный период по сравнению с предыдущим годом	не менее 1000 руб.	ежемесячно
11	Отсутствие у Школы штрафных санкций по результатам проверок, проводимых надзорными органами	отсутствие	не менее 2000 руб.	ежемесячно
12	успешное участие в профессиональных конкурсах	Выплата по данному показателю не суммируется, рассчитывается по максимальному показателю.	победитель муниципального уровня не менее 500 руб., региональный уровень (очное участие) не менее 1000 руб. федеральный уровень не менее 2 500 руб.	ежемесячно

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Школы, трудовым договором.

2) за качество выполняемых работ;

№п/п	показатели	критерии эффективности труда	оценки	размер доплаты	порядок выплат
1	выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук	документа, подтверждающий степень	учёную	не менее 1 000 руб.	ежемесячно
2	выплаты за почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный»	документ, подтверждающий присвоение звания	почетного	не менее 1 000 руб.	ежемесячно

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Школы, трудовым договором.

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в Школе.

показатели	размер доплаты	порядок выплат
стаж работы с 3 до 5 лет	не менее 115 руб.	ежемесячно
стаж работы от 6 до 10 лет	не менее 230 руб.	ежемесячно
стаж работы от 11 до 20	не менее 345 руб.	ежемесячно
стаж работы свыше 21 года	не менее 460 руб.	ежемесячно

Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников муниципальной образовательной организации установлен в [приложении N 10 к настоящему Положению](#).

К выплатам за уровень профессиональной подготовки относятся выплаты, учитывающие образование по занимаемой должности:

показатели	размер доплаты	порядок выплат
высшее образование	не менее 230 руб.	ежемесячно
среднее специальное образование	не менее 115 руб.	ежемесячно

4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Школы.

В целях социальной защищенности работников Школы и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора Школы может применяться единовременное премирование работников Школы:

№ п/п	показатели	Размер доплаты
1	при объявлении благодарности Министерства образования и	не менее 1000 руб.

	науки Российской Федерации	
2	при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации	не менее 1500 руб.
3	при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области	не менее 1000 руб.
4	при награждении Почетной грамотой Главы Каменского городского округа, Благодарственным письмом Думы Каменского городского округа, Благодарственным письмом Главы Каменского городского округа	не менее 300 руб.
5	в связи с празднованием Дня учителя	не менее 500 руб.
6	в связи с государственными праздничными днями	не менее 500 руб.
7	в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)	не менее 1000 руб.
8	при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости	не менее 2000 руб.
9	при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	не менее 2000 руб.

В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора Школы может применяться единовременное премирование работников Школы в соответствующем периоде:

№п/п	показатели	критерии оценки эффективности труда	размер доплаты	порядок выплат
1	успешная реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;	Проведение для родителей открытых мероприятий.	не менее 300 руб	единовременно в соответствующем периоде
2	успешное участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др	призовые места на различных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях муниципального, регионального, федерального уровня за каждого участника. Выплата за командное призовое место увеличивается вдвое.	не менее 200 руб	единовременно в соответствующем периоде
3	успешное участие в коллективных педагогических проектах	инициативность работника, личный вклад в работу коллективного проекта, результативность	не менее 100 руб	единовременно в соответствующем периоде
4	успешное участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;	успешное участие педагогов в разработке разделов и компонентов ООП; участие педагогов в разработке и апробации оценки эффективности работы в условиях ФГОС; участие педагогов в проведении мастер классов, круглых столов, семинаров, открытых уроков, предметных недель, внеурочных занятий и мероприятий по отдельным направлениям реализации ФГОС; ФК ГОС;	не менее 200 руб	единовременно в соответствующем периоде

		участие педагогов в работе инновационных площадок.		
5	успешное участие педагога в реализации дополнительной образовательной программы;	Исполнение обязанностей начальника летнего оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей, руководителя трудовой бригады.	не менее 2000 руб.	единовременно в соответствующем периоде
6	успешная организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Наличие призовых мест обучающихся в соревнованиях на муниципальном, региональном уровнях за каждого участника. Выплата за командное призовое место увеличивается вдвое. Организация и проведение ВФСК ГТО. Выполнение нормативов ГТО.	не менее 200 руб	единовременно в соответствующем периоде
7	успешная работа с детьми из социально неблагополучных семей	Результативность профилактической работы с семьями, обучающимися социального риска, состоящими на учёте в ТКДН и ЗП, ПДН (снятие с учёта школы, ПДН , ТКДН и ЗП).	не менее 500 руб	единовременно в соответствующем периоде
8	успешное создание элементов образовательной инфраструктуры	Участие в оформлении помещений, участков и территории Школы в соответствии с СанПиН, нормами эстетики, быта.	не менее 100 руб	единовременно в соответствующем периоде
9	объективность оценивания качества образования обучающихся по результатам проведенной независимой оценки качества образования.	подтверждение качества образования от 85% до 100% по предмету	не менее 500 руб.	единовременно в соответствующем периоде
10	диагностика и представление обучающихся на ПМПК	наличие заключения ПМПК	не менее 2 000 руб.	единовременно в соответствующем периоде
11	участие в проведении ОГЭ, ГВЭ в ППЭ	исполнение обязанностей руководителя ППЭ, уполномоченного члена ГЭК, технического специалиста, ответственного организатора в аудитории, организатора в аудитории, организатора вне аудитории	не менее 100 руб за экзамен.	единовременно в соответствующем периоде

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются данным Положением Школы, принятым директором Школы с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения профкома первичной профсоюзной организации.

6.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

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

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

6.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется Школой с учетом разрабатываемых показателей (критериев) оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором Школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6.6. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.11. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Школы, принятым директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

6.12. Директор школы имеет право лишить премии полностью или ее части, если работнику было вынесено дисциплинарное взыскание.

6.13. В случае возникновения спора между сторонами, он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров между работником, профсоюзным комитетом и директором школы.

6.14. В случае не достижения согласия путем переговоров между работником и директором школы, спор подлежит разрешению в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

Глава 7

Заключительные положения

7.1. Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной им работы).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчёт которых не зависит от итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

7.2. Директор Школы освобождает педагогических работников Школы, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

7.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда Школы руководитель Школы несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств Управление образования Администрации МО «Каменский городской округ», директор Школы вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату в порядке, установленным Трудовым законодательством.

7.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Школой услуг, Школа вправе осуществлять привлечение помимо работников, замещающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.6. При увеличении расходов на оплату труда за счёт средств областного бюджета в Школе, в первую очередь, производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30%. В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

7.7. При увеличении расходов на оплату труда за счёт средств областного бюджета директор Школы принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.8. Настоящее Положение вступает в силу с 31августа 2018 года.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Бродовская средняя общеобразовательная
школа»

**Перечень должностей работников, которым устанавливается
повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада),
ставки заработной платы за работу в муниципальных организациях,
подведомственных Управлению образования Администрации
муниципального образования «Каменский городской округ»
и в их обособленных структурных подразделениях,
расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа)**

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
секретарь учебной части.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности служащих: специалист по охране труда.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Бродовская средняя
общеобразовательная школа»

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала**

Квалификаци онные уровни	Должности работников образования	размер должностных окладов, рублей
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>		
	секретарь учебной части	7 285

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Бродовская средняя
общеобразовательная школа»

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

Квалификаци онные уровни	Должности работников образования	размер должностных окладов, рублей
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	11 394
3 квалификационный уровень	педагог-психолог;	11 394
4 квалификационный уровень	учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	11 594

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Бродовская средняя
общеобразовательная школа»

**Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей
структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	размер должностных окладов, рублей
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</i>		
3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель) обособленного структурного подразделения образовательной организации	11 800

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Бродовская средняя
общеобразовательная школа»

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель;	7 285
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</i>		
3 квалификационный уровень	Шеф-повар;	10 981
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда	11 850

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Бродовская средняя
общеобразовательная школа»

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностных окладов, рублей
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; подсобный рабочий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;	7 285
	кладовщик;	7 285
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	8081
	водитель; повар;	9913
	энергетик	9913

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Бродовская средняя
общеобразовательная школа»

Объемные показатели деятельности образовательных организаций и отнесение их к группам по оплате труда руководителей

К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией, а именно количество обучающихся (воспитанников).

№ п/п	Показатель	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	1,0

Отнесение образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, исходя из объемных показателей, в соответствии со следующей таблицей:

Тип (вид) образовательной организации	Группа по оплате труда руководителей (по сумме баллов)					
	I группа	II группа	III группа	IV группа	V группа	VI группа
Общеобразовательные организации	До 60	От 60 до 120	От 120 до 150	От 150 до 220	От 220 до 300	Свыше 300

Отнесение окладов к группе по оплате труда руководителей образовательных учреждений

Тип (вид) образовательной организации	Оклады, соответствующие группе оплаты труда					
	I группа	II группа	III группа	IV группа	V группа	VI группа
Общеобразовательные организации	20 644	20 972	21 299	21 627	22 173	22 768

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Бродовская средняя
общеобразовательная школа»

Порядок повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий работников (кроме руководителя) за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении заработной платы отдельных категорий работников Школы, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Школы прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников повышаются в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;
- 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;
- 3) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

3. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Школы, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 2 настоящего Порядка.

4. В случаях когда работникам Школы предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышений, предусмотренных пунктом 3.5 Положения об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Бродовская средняя общеобразовательная школа», абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляются из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

5. При занятии директором, его заместителями педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Бродовская средняя
общеобразовательная школа»

Порядок установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных

1. Настоящий Порядок применяется при установлении доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме директора, его заместителей), за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных.

2. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме директора, его заместителей) (далее - работники) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, относятся к компенсационным выплатам и устанавливаются в соответствии с локальным актом Школы, принятым директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников Школы.

3. Работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в случаях:

1) 15 процентов - за работу в отдельных классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или классах, группах, где количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности обучающихся классов, групп.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, устанавливается приказом директора Школы в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации работников Школы;

2) 20 процентов - за работу в отдельных классах, группах для обучающихся с умственной отсталостью.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, устанавливается приказом директора Школы в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации работников Школы;

3) 20 процентов - педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации.

4. В случаях когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

5. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования работникам Школы.

2. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее - стаж непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

3. При установлении работникам Школы ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данной Школе.

В случаях, предусмотренных настоящим Порядком, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам Школы, засчитывается время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (далее - организации).

5. Период работы в Школе учитывается работнику при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

6. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в муниципальных образовательных организациях учитывается работнику при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из муниципальной образовательной организации после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

7. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы учитывается работнику Школы при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения).

8. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации.

9. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в муниципальных образовательных организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из муниципальных образовательных организаций в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в муниципальных образовательных организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

10. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

11. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 N 1015 "Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий".

12. Под работой по специальности в сфере образования понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

13. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется руководителю Школы с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации.