

Приложение 2

к коллективному договору
муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №13»

С учетом мнения
выборного органа
первичной
профсоюзной
организации
Протокол №
от «15» апреля 2021г.
Председатель ППО
_____ А.Ю. Крутова

Принято на общем
собрании работников
Средней школы № 13
«15» апреля 2021г.

Утверждено
Приказом директора
Средней школы № 13 от
«15» апреля 2021г.
№
Директор средней школы № 13
_____ М.П. Потемина

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №13»

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Региональным отраслевым соглашением по организациям системы образования на 2021-2023 гг., Уставом муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа №13» и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №13» (далее – средняя школа №13) утверждается Положение об оплате труда работников, которое устанавливает и закрепляет систему оплаты труда работников.

1.2. На основании положений Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников средней школы №13, включающая размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, устанавливается коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения профсоюзного комитета работников средней школы №13.

1.3. Система оплаты труда работников средней школы №13 устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; - государственных гарантий по оплате труда;
- базовых окладов, установленным региональным законодательством, по разным категориям работников;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат за дополнительную работу, не входящую в

круг основных обязанностей работника;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- положений Регионального отраслевого соглашения по организациям системы образования на 2021-2023 гг
- мнения профсоюзного комитета работников средней школы № 13.

1.4. В средней школе № 13 применяется повременно-премиальная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, правила установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливает правила взаимодействия между представителями трудового коллектива и руководством средней школы №13.

1.6. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива по согласованию с профсоюзной организацией работников, утверждается директором и утверждается приказом по средней школе №13 и является неотъемлемой частью Коллективного договора в виде приложения к нему. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

1.7. Условия оплаты труда работника предусматривают:

- размер должностного оклада (ставки заработной платы);
- условия и порядок установления компенсационных выплат;
- условия и порядок установления выплат стимулирующего характера (выплат (надбавок и (или) доплат) и премий (поощрительных выплат, вознаграждений));
- порядок установления выплат социального характера.

Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера включаются в трудовой договор с работником.

1.8. Средняя школа №13 в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников, а также размеры и виды выплат стимулирующего характера. Размеры заработной платы максимальными размерами не ограничиваются

1.9. Для реализации целей настоящего Положения применяются следующие понятия и определения:

1.9.1. Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый(-ая) для расчета должностного оклада.

1.9.2. Повышающий коэффициент - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

1.9.3. Должностной оклад (ставка заработной платы) - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов и ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

1.9.4. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, - выплаты за работу, не предусмотренную трудовым договором.

1.9.5. Доплаты и надбавки компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными, предусматриваемыми действующим законодательством.

1.9.6. Выплаты стимулирующего характера - вознаграждения и премии, а также дополнительные выплаты, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, не являющихся доплатами за дополнительно выполняемые виды работ.

1.9.7. Выплаты социального характера – выплаты, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

1.9.8. Суммированный учет рабочего времени заключается в том, что учет рабочего времени в отличие от поденного и недельного допускает отклонение продолжительности рабочего времени в сутки и в течение недели от той, что установлена для данной категории работников. При этом переработка в одни дни (недели) может погашаться недоработкой в другие дни (недели) с тем, чтобы в пределах определенного учетного периода общая продолжительность рабочего времени не превышала нормального числа рабочих часов для этого периода (ст. 104 ТК РФ).

1.9.9. Норма труда – отработка нормированного числа рабочих часов за учетный период (месяц, квартал, год).

2. Финансовое обеспечение оплаты труда.

2.1. Финансовое обеспечение оплаты труда в средней школе осуществляется за счет следующих источников:

- областной бюджет;
- средства от приносящей доход деятельности, в том числе от оказания платных образовательных и иных услуг.;
- другие источники финансирования.

2.2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам средней школы, установленный федеральным законом, обеспечивается:

- за счет средств областного бюджета;
- за счет средств других источников финансирования.

3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) руководящих и педагогических работников устанавливаются в соответствии с Методикой расчета должностных окладов работников учреждений системы образования Ярославской области (решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного

образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта»)

3.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.

3.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени, а для педагогического персонала – учебной нагрузки, из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами средней школы №13.

3.5. Основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех групп персонала работников средней школы является базовый оклад, размер которого устанавливается региональным нормативным актом дифференцированно по категориям работников. К базовым размерам должностных окладов (ставкам заработной платы) устанавливаются повышающие коэффициенты и повышения базовых окладов в соответствии с действующей системой оплаты труда в системе образования Ярославской области.

3.6. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем умножения размера базового оклада на сумму повышающих коэффициентов.

3.7. К повышающим коэффициентам относятся:

- для руководящих работников:
 - коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей (Кгр);
 - коэффициент по занимаемой должности (Кд);
 - коэффициент квалификационной категории (Ккв)
 - коэффициент стажа руководящей работы (Кс);
 - коэффициент специфики работы (Ксп);
- для педагогических работников:
 - коэффициент уровня образования (Ко);
 - коэффициент стажа работы (Кс);

- коэффициент напряженности (Кн);
- коэффициент квалификационной категории (Ккв);
- коэффициент специфики работы (Ксп);
- для специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников средней школы №13:
 - коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы;
 - коэффициент квалификационного уровня.

4. Расчет должностных окладов руководящих работников средней школы №13.

- 4.1. Должностной оклад руководящих работников рассчитывается по формуле базовый оклад умножается на сумму повышающих коэффициентов (Базовый оклад x (Кгр + Кд + Кс (Ккв))).
- 4.2. Размер базового оклада устанавливается региональным нормативным актом.
- 4.3. Устанавливаются следующие, повышающие коэффициент для руководящих работников:

Коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей (Кгр)

Группа	Коэффициент в зависимости от группы
1	3,33
2	2,78
3	2,23
4	1,88

Отнесение к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от объемных показателей образовательного учреждения (контингент обучающихся, воспитанников, численность работников, наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых спортивного зала, спортивной площадки, медицинского кабинета, других помещений; создание условий для развития обучающегося, воспитанника и т.д.) и в соответствии с Порядком. Порядок определения группы по оплате труда образовательного учреждения определяется учредителем.

Коэффициент по занимаемой должности (Кд)

Наименование должностей работников	Коэффициент
Заместитель директора (по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе, по административно-хозяйственной работе)	0,8
Главный бухгалтер	0,75

Коэффициент стажа руководящей работы (Кс), Коэффициент квалификационной категории (Ккв)

коэффициент стажа руководящей работы (Кс)	
Стаж руководящей работы	Коэффициент стажа
От 0 до 5 лет	0,2
От 5 лет и более	0,8

3.5. Расчет должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников средней школы №13.

3.5.1. Должностной оклад педагогических работников рассчитывается по формуле базовый оклад умножается на сумму повышающих коэффициентов (Базовый оклад \times (1+К_о + К_с + К_{кв} + К_н)).

3.5.2. Размер базового оклада устанавливается региональным нормативным актом.

3.5.3. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты для педагогических работников.

Коэффициент уровня образования (К_о)

Уровень образования	Коэффициент в зависимости от уровня образования
Среднее профессиональное образование	0

Высшее профессиональное образование	0,1
-------------------------------------	-----

Коэффициент стажа работы (Кс)

Стаж педагогической работы	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,1
От 10 до 15 лет	0,2
От 15 лет и более	0,3

Коэффициент квалификационной категории (Ккв):

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории
II (без категории)**)	0,2**
I	0,4
высшая	0,8

** Для выпускников образовательных учреждений среднего профессионального или высшего образования, других лиц, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет при приеме на работу на педагогическую должность впервые устанавливается коэффициент 0,2 на срок два года

Коэффициент напряженности (Кн)

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент напряженности
1	Педагогические работники образовательных учреждений,	
	реализующих образовательные программы общего образования (за исключением педагогических работников структурных подразделений дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях и педагогических работников, работающих в дошкольных группах):	
	- учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	0,25
	- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший методист, старший воспитатель, старший педагог дополнительного образования	0,2

	- методист, мастер производственного обучения, воспитатель, педагог дополнительного образования	0,07
	- педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, инструктор по труду, инструктор по физкультуре, тьютор, старший вожатый, музыкальный руководитель, концертмейстер,	0,02
2	Педагогические работники муниципальных учреждений дополнительного образования, структурных подразделений дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях:	
	- старший методист, старший тренер-преподаватель, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший воспитатель, преподаватель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	0,25
	- методист, тренер-преподаватель, мастер производственного обучения, воспитатель	0,1
	- педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, инструктор по труду, педагог дополнительного образования, концертмейстер, логопед, старший вожатый, инструктор по физической культуре, инструктор по труду, инструктор-методист (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), тьютор	0,05

3.5.4. Коэффициент специфики образовательного учреждения (Ксп) включает в себя повышение базовых окладов (базовых ставок заработной платы) по следующим условиям:

N п/п	Перечень условий для повышения базовых окладов (ставок заработной платы)	Размеры повышений
----------	--	-------------------

1	За работу в образовательных учреждениях (классах, группах, в том числе группах компенсирующей и комбинированной направленности) для детей (обучающихся, воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	15 - 20% К _{сп} = 1,15 - 1,2
2	Педагогическим работникам, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с муниципальным учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет. Выплата повышенного должностного оклада педагогическому работнику прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет	30% К _{сп} = 1,3
3	За работу в образовательных учреждениях (классах, группах, в том числе группах оздоровительной направленности) для детей (обучающихся, воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, а также учителям за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения); учителям за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских	20% К _{сп} = 1,2
4	Руководителям общеобразовательных учреждений при условии наличия в общеобразовательном учреждении количества обучающихся (воспитанников):	
	- от 750 до 1000 человек (включительно)	10% К _{сп} = 1,1
	- свыше 1000 человек	20% К _{сп} = 1,2

Коэффициент специфики (К_{сп}) применяется при установлении должностного оклада работникам, имеющим нагрузку в классах, работающих по адаптированной образовательной программе.

Должность	Коэффициент специфики
Учитель	0,2
Воспитатель	0,2
Педагог-психолог	0,2*
Социальный педагог	0,2*

* Устанавливается на часть должностного оклада, которая определяется по количеству классов, обучающихся по адаптированной образовательной программе для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

3.6. Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п. - выплаты, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области, устанавливаются следующим категориям руководящих и педагогических работников.

№	Категория работников	Размер надбавок К должностному окладу
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие нагрудный знак «Почетный работник»	10%
2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» (преподаватель, тренер и др.) и (или) государственные награды (ордена, медали, кроме юбилейных), полученные в системе образования)	20%
3.	Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень:	
	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук.	7000 руб.
	В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки.	

4.	<p>Педагогические работники образовательных учреждений, реализующих программы общего образования (за исключением учителей, учителей-дефектологов, учителей-логопедов), которым назначаются выплаты за особые условия работы (в том числе за работу по выявлению индивидуальных особенностей обучающихся).</p> <p>Данная выплата устанавливается работникам по основному месту работы, является обязательным условием и не предусматривает сокращение других стимулирующих выплат</p>	20%
5.	<p>Педагогические работники образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, которым назначаются выплаты за выполнение функций классного руководителя</p>	размер ежемесячного вознаграждения указан в примечании* *

ПРИМЕЧАНИЕ:

* При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2 таблицы, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию, предусмотренному пунктом 2. При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 3 таблицы или 1, 2 и 3 таблицы, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию, предусмотренному пунктом 3 таблицы.

** Выплата ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя предусмотрена педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования.

Размер ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя определяется из расчета:

40 рублей за каждого обучающегося в классе с предельной наполняемостью 25 человек в образовательном учреждении, расположенном в городской местности;

50 рублей за каждого обучающегося в классе с предельной наполняемостью 20 человек в образовательном учреждении, расположенном в городской местности;

84 рубля за каждого обучающегося в классе с предельной наполняемостью 12 человек;

100 рублей за каждого обучающегося в классе с предельной наполняемостью 10 человек;

125 рублей за каждого обучающегося в классе с предельной наполняемостью 8 человек;

167 рублей за каждого обучающегося в классе с предельной наполняемостью 6 человек;

200 рублей за каждого обучающегося в классе с предельной наполняемостью 5 человек.

Размер ежемесячного вознаграждения не может превышать 1000 рублей за 1 класс.

Порядок определения ежемесячного вознаграждения устанавливается локальным актом образовательного учреждения самостоятельно.

При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2 таблицы, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию, предусмотренному пунктом 3.6.

3.7. Расчет должностных окладов специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников средней школы №13.

3.7.1. Размер базового оклада устанавливается региональным нормативным актом.

3.7.2. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты для специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников.

Коэффициенты:

- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (1,0 - 2,0); - коэффициент квалификационного уровня (0,0 - 0,65).

Коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Кугр):

Уровень профессиональной	Коэффициент уровня
Первый	0,8
Второй	0,96
Третий	1,12
Четвертый	1,92

Коэффициент квалификационного уровня (Ккву):

	Квалификационный уровень	Коэффициент квалификационного уровня
Профессии рабочих	Первый (дворник, уборщик служебных помещений)	0,31
	Второй, третий (гардеробщик, сторож, вахтер, подсобный рабочий (слесарь-сантехник, столяр, электромонтер)	0,23- 0,47
Учебно-вспомогательный	Первый, второй	0,31-0,55

персонал		
Должности работников физической культуры и спорта, культуры, искусства и кинематографии	Первый (библиотекарь)	0,31-0,55
	Второй (заведующий библиотекой, художественный руководитель, звукорежиссер, инструктор по спорту)	0,47-0,71
Должности специалистов и служащих	Первый (кассир, секретарь-машинистка; лаборант, системный администратор)	0,39-0,63
	Второй (заведующий хозяйством)	0,43-0,67
	Третий (бухгалтер, инженер-программист, специалист по кадрам, экономист)	0,47 - 0,71
	пятый (заместитель директора (начальника, заведующего филиалом) руководитель структурным подразделением)	0,55-0,79

3.8. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам заработной платы) и повышений базовых окладов работникам средней школы №13 назначаются директором средней школы и устанавливаются приказом по средней школе.

4. Выплаты компенсационного характера.

4.1. Виды компенсационных выплат в средней школе №13 устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, Положении о системе оплаты труда работников учреждений системы образования Ярославской

области, настоящем Положении и коллективном договоре:

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за работу в выходные и праздничные дни;
- выплаты за работу в неблагоприятных условиях труда;

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников, установленным в трудовых договорах, или в абсолютных размерах

1	за работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки (в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса РФ)
2	за работу в выходные и праздничные дни	В двойном размере или дополнительный оплачиваемый день отдыха (в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса РФ)
3	за работу с неблагоприятными условиями труда	От 4% до 12% (в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ)

4.3. Все компенсационные выплаты работникам средней школы №13 устанавливаются в размерах, предусмотренных коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Порядок установления размера выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

5.1. Перечень видов выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника средней школы №13, установлен в соответствии с перечнем, установленным Положением о системе оплаты труда работников учреждений системы образования Ярославской области:

Перечень

**выплат за дополнительную работу, не входящую
в круг основных обязанностей работника
муниципального учреждения**

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностн ому окладу)
1	Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	размеры устанавливаются руководителем муниципального учреждения по соглашению сторон
2	<p>Выплаты за:</p> <p>а) внедрение инновационных технологий</p> <p>б) проведение тематических утренников, праздников, игр, фестивалей и других массовых мероприятий</p> <p>в) разработку методических и дидактических материалов</p> <p>г) создание интерьера, за оформление учебных кабинетов и групповых помещений в муниципальном учреждении в соответствии с реализуемой программой</p> <p>д) создание условий по организации воспитательно-образовательного процесса во время прогулок на детских (спортивных) площадках и участках</p> <p>е) оказание психолого-педагогической</p>	<p>до 10%</p> <p>до 10%</p> <p>до 10%</p> <p>до 15%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p>

	<p>ПОМОЩИ СЕМЬЯМ</p> <p>ж) руководство и участие в работе организационно методического центра муниципального учреждения</p> <p>з) подготовку обучающихся, которые показывают высокие достижения в образовании, творчестве, спорте</p> <p>и) обеспечение высококачественного учебно-воспитательного, учебно-тренировочного процесса</p> <p>к) за осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса: - в городе или рабочем поселке - 13 - 25 человек – в городе или рабочем поселке - до 13 человек</p> <p>л) за проверку тетрадей учителям 1 - 4 классов</p> <p>м) учителям 5 - 11 классов за проверку тетрадей по математике, русскому языку и литературе</p> <p>н) учителям 5 - 11 классов за проверку тетрадей по иностранному языку, информатике и другим предметам</p> <p>о) за заведование оборудованными учебными кабинетами, лабораториями</p> <p>п) за заведование учебно-опытными участками</p> <p>р) за осуществление руководства отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами и другими структурными подразделениями муниципальных учреждений</p> <p>с) за осуществление руководства</p>	<p>до 20%</p> <p>до 15%</p> <p>до 15%</p> <p>до 20%</p> <p>до 10%</p> <p>до 10%</p> <p>до 15%</p> <p>до 10%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 25%</p> <p>до 20%</p>
--	---	---

	предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями	
3	Иные выплаты	размеры доплат определяются муниципальным учреждением

5.2. Размеры выплат (доплат) за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников учебно-вспомогательному персоналу и административно-хозяйственному персоналу устанавливаются работникам средней школы № 13 по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются. Установление перечисленных выше выплат не требует согласования с соответствующей комиссией.

5.3. При установлении выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника ее размер для конкретного работника, определяется директором средней школы №13.

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

6.2. Размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю и умножения на коэффициент, рассчитанный бухгалтерией школы, исходя из среднемесячной нормы работы работника.

6.3. При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше двух месяцев оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической

работы) путем внесения изменений в тарификацию.

7. Другие вопросы оплаты труда.

7.1. Оплата труда работников средней школы №13 производится исходя из продолжительности рабочего времени работников (для педагогических работников – с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и учебной нагрузки, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12. 2014 № 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»), предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка средней школы № 13 и коллективным договором в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ.

7.2. **Оплата ежегодного отпуска** производится в соответствии с их продолжительностью, установленной в размере, предусмотренным правилами внутреннего трудового распорядка средней школы №13 и коллективным договором в соответствии с положениями Трудовым кодексом РФ.

7.3. При увольнении работнику выплачивается **компенсация за неиспользованные дни** ежегодного оплачиваемого отпуска. При расчете компенсации принимаются цифры с точность до сотых, округление до целых не применяется.

7.4. **Оплата труда при суммированном учете рабочего времени** применяется для оплаты работы сторожей.

7.4.1. В средней школе №13 введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год.

7.4.2. При суммированном учете рабочего времени применяется повременная система оплаты труда – часовые тарифные ставки. Часовая тарифная ставка рассчитывается исходя из нормы рабочего времени на год.

Норма рабочего времени на год определяется по производственному календарю на текущий год (40 часовая рабочая неделя).

Нормативное количество рабочих часов в месяце определяется путем деления нормы часов рабочего времени за год на количество месяцев (12).

Часовая тарифная ставка определяется путем деления должностного оклада на нормативное количество рабочих часов в месяце.

Заработная плата рассчитывается путем умножения часовой тарифной ставки на фактическое количество рабочих часов в месяце.

7.4.3. Работа, выполненная сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (год), оплачивается как **сверхурочная работа** в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ. За первые два часа сверхурочная работа оплачивается в полуторном размере, за последующие часы сверхурочная работа оплачивается в двойном размере.

Размер превышения отработанных часов за учетный период (год) рассчитывается по итогам расчетного периода (год) путем вычитания из фактического количества рабочих часов в учетном периоде нормы рабочего времени на год по производственному календарю. При этом сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 120 часов в год (статья 99 Трудового кодекса РФ).

8. Заключительные положения.

8.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании коллектива и согласовываются с профсоюзным комитетом работников средней школы № 13.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ (УСТАНОВЛЕНИИ
ПООЩРИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ)
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ**

«Средняя школа №13»

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в **муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №13»** устанавливаются премии (поощрительные выплаты, вознаграждения) единовременного характера.

2. Источники выплаты премий (поощрительных выплат, вознаграждений).

Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

Конкретный объем средств, предусмотренный Школе на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ). Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату премий (поощрительных выплат, вознаграждений) из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Школы в целом.

3. Условия назначения и виды выплат работникам.

3.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда единовременное премирование (вознаграждение) отличившихся работников Школы может осуществляться:

- за успешное выполнение важных (срочных) и ответственных поручений;
- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год)
- за безупречную продолжительную трудовую деятельность
- за проведение разовых мероприятий в масштабе Школы и (или) на более высоком уровне;
- к юбилейным датам (начиная с 50 лет, через каждые 5 лет), праздничным дням, профессиональным праздникам;
- по иным основаниям

3.1.1. Единовременная выплата в связи с праздничными датами не учитывается при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

3.2. К важным (срочным) и ответственным поручениям относятся поручения, требующие административных, организационных и других решений в разовом порядке при реализации задач и функций, возложенных на Школу.

При определении конкретного размера премии работнику учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

4. Порядок назначения выплат.

4.1. Решение о выплате единовременного поощрения работнику оформляется приказом директора Школы на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

4.2. Размер единовременного поощрения устанавливается в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу (ставке заработной платы) в трудовом договоре или в абсолютном размере.

4.3. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора Школы.

4.4. Работнику, имеющему дисциплинарные взыскания, единовременное премирование (вознаграждение) не выплачивается.

4.5. Директор Школы имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера единовременного поощрения работнику либо полной его отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

4.6. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного бюджета, по не зависящим от Школы причинам директор Школы имеет право приостановить выплату премий либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

4.7. Выплаты единовременных премий (поощрительных выплат, вознаграждений) директору Школы производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

4.8. Суммы единовременного премирования учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

5. Заключительные положения.

5.1. Положение о премировании (установлении поощрительных выплат, вознаграждений) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Школы.

5.2. Школа имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

5.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива и

согласовываются с профсоюзным комитетом работников Школы.

5.4. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием трудового коллектива.

