

Согласовано  
Профком первичной профсоюзной  
организации МОУ СОШ №2 г. Ростова  
Протокол № 3 от 16.12.2019 г.  
Председатель ПК

  
В.В. Касаурова

Утверждено  
Приказом по школе №212 о.д.



Е.И. Буянова

Принято  
на общем собрании трудового коллектива  
Протокол №6 от 19.12.2019 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда работников МОУ СОШ №2 г.Ростова

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МОУ СОШ №2 г. Ростова разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации ( Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», постановлением Правительства Ярославской области от 17.12.2019 № 903-п « Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области и признании утратившим силу постановлением Администрации области от 29.06.2011 « 465-п») и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения Работников МОУ СОШ №2 г. Ростова (далее – Организация).

1.2. Положение определяет систему оплаты труда (далее - СОР) работников МОУ СОШ №2 г. Ростова, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя Организации (далее – Работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – Работники).

Настоящее Положение распространяется в равной степени на Работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.4. Положение имеет целью повышение мотивации к труду персонала Организации, обеспечение материальной заинтересованности Работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнение плановых заданий, повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду; повышение эффективности и качества педагогического труда; обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога; создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов; привлечение в учреждения молодых кадров; творческом и ответственном отношении к труду.

1.5. Формирование СОР работников базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства РФ и других нормативных правовых актов в области трудового права;

- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников учреждений;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.6. Учреждение, руководствуясь Методикой расчета должностных окладов работников учреждений системы образования РМР, утверждаемой постановлением администрации РМР, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных учредителем в смете расходов на текущий финансовый год для казенных учреждений и в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания бюджетным учреждением.

1.7. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее - ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера базового оклада на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

1.8. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений.

1.9. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

## **2. Система оплаты труда**

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате Работникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

2.2. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя.

2.3. СОТ учреждения включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы и т.п.;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- выплаты стимулирующего характера.

2.4. Система оплаты труда работников школы 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;
- мнения профсоюзного комитета работников школы.

2.5. В школе применяется повременно-премиальная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.6. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы Работника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). При этом наряду с заработной платой Работникам выплачивается материальное поощрение за выполнение трудовых функций при соблюдении ими условий премирования, предусмотренных настоящим Положением и Положением о премировании.

2.7. 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 школы.

2.8. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива по согласованию с профсоюзной организацией работников, утверждается директором и утверждается приказом по школе и является неотъемлемой частью к Коллективному договору в виде приложения к нему. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

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

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

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

2.9.3. **Должностной оклад** (ставка заработной платы) - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

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

2.9.5. **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.

2.9.6. **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.

2.9.7. **Выплаты социального характера** — выплаты, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

2.9.8. **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.

### **3. Финансовое обеспечение оплаты труда.**

3.1. Финансовое обеспечение оплаты труда в Организации осуществляется за счет следующих источников:

- федерального бюджета;
- областного бюджета;
- средств местного бюджета.

3.2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам Организации, установленный федеральным законом, обеспечивается за счет средств областного бюджета.

3.3. Объем средств на оплату труда работников бюджетного учреждения определяется учреждением самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.4. Конкретный объем средств, предусмотренный учреждению на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ). Рекомендуемый размер стимулирующих выплат составляет 20 процентов.

3.5. Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Ростовского муниципального района, функционально подчиненных управлению образования Ростовского муниципального района и финансируемых за счет средств областного бюджета, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением в течение 5 лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, работающим в сельской местности, на основании заявления производится выплата единовременного пособия. Единовременное пособие выплачивается по основному месту работы в размере 3 должностных окладов, установленных педагогическим работникам за норму часов педагогической работы при заключении трудового договора с образовательным учреждением, в течение 6 месяцев с момента заключения трудового договора.

В случае расторжения трудового договора в течение первых 5 лет по инициативе работника либо при совершении им виновных действий, являющихся основанием расторжения трудового договора в соответствии с действующим законодательством, единовременное пособие подлежит возврату в полном объеме.

### **4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы).**

4.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым

договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

4.2. Организация, руководствуясь Методикой расчета должностных окладов работников учреждений системы образования РМР, утверждаемой постановлением администрации РМР, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных учредителем в смете расходов на текущий финансовый год для казенных учреждений и в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания - для бюджетных и автономных учреждений.

4.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее - ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера базового оклада на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

4.4. 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 нормативным, правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами средней школы.

4.5. 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.

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

4.7. Заработная плата работников Организации устанавливается с учетом объема выполняемой работы (нормы рабочего времени), установленной трудовым договором.

4.8. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. 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.

4.9. К повышающим коэффициентам относятся:

для руководящих работников:

- коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей (Кгр);
- коэффициент по занимаемой должности (Кд);
- коэффициент стажа руководящей работы (Кс);
- коэффициент специфики работы средней школы (Ксп);

Коэффициент специфики работы учреждения устанавливается к должностным окладам руководящих работников, определяемым на основе базового оклада и повышающих коэффициентов: группы учреждений по оплате труда руководителей, занимаемой должности, стажа руководящей работы.

для педагогических работников:

- коэффициент уровня образования (0,1);
- коэффициент стажа работы (0,1 - 0,3);
- коэффициент напряженности (0,02 - 0,5);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 - 0,8);
- коэффициент специфики работы учреждения (0,1 - 0,35).

Коэффициент специфики работы учреждения устанавливается к должностным окладам педагогических работников, определяемым на основе базового оклада и повышающих коэффициентов: уровня образования, стажа работы, напряженности и квалификационной категории.

для специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников

школы: - коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы;

- коэффициент квалификационного уровня.

#### 4.8. Расчет должностных окладов руководящих работников школы.

4.8.1. Должностной оклад руководящих работников рассчитывается по формуле базовый оклад умножается на сумму повышающих коэффициентов (Базовый оклад  $\times$  (Кгр + Кд + Кс (Ккв))).

4.8.2. Размер базового оклада устанавливается региональным нормативным актом.

4.8.3. 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 учреждений осуществляется в зависимости от объемных показателей 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.), которые определяются учредителем в соответствии с Положением, утвержденным постановлением администрации Ростовского муниципального района.

#### **Коэффициент по занимаемой должности (Кд)**

Наименование должностей работников	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
Руководитель учреждения (директор, заведующий)	1,0
Заместитель руководителя учреждения (заместитель директора, заведующего)	0,8
Главный бухгалтер	0,75
Руководитель структурного подразделения учреждения	0,6

#### **Коэффициент стажа руководящей работы (Кс)**

Стаж руководящей работы	Коэффициент стажа
От 0 до 5 лет	0,2
От 5 лет и более	0,8



4.8.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы остальных работников учреждений, формируемой за счет бюджетных источников, 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.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности, не превышающей 4.

#### **4.9. Расчет должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников школы.**

4.9.1. Должностной оклад педагогических работников рассчитывается по формуле базовый оклад умножается на сумму повышающих коэффициентов ( Базовый оклад  $\times$  (  $1 + K_o + K_c + K_{кв} + K_n$ ) + Едк  $\langle * \rangle$ ).

4.9.2. Размер базового оклада устанавливается региональным нормативным актом.

4.9.3. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты — для педагогических работников.

##### **Коэффициент уровня образования ( $K_o$ )**

Уровень образования	Коэффициент в зависимости от уровня образования
Высшее профессиональное образование	0,1

##### **Коэффициент стажа работы ( $K_c$ )**

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 ( $K_{кв}$ ):**

Квалификационная категория	Коэффициент — квалификационной категории
I	0,4
Высшая	0,8

$\langle * \rangle$  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 в течение двух лет устанавливается коэффициент 0,2.

##### **Коэффициент напряженности ( $K_n$ )**

Должность	Коэффициент напряженности
Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	0,25
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший методист (воспитатель, педагог дополнительного образования)	0,2
Воспитатель группы продленного дня	0,07
Педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, инструктор по труду,	0,02

инструктор по физкультуре, тьютор, старший вожатый, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог-библиотекарь	
--	--

4.9.4. Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п. - выплаты, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области.

№ п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат	Размер ежемесячных выплат, рублей/размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	2	3
1	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности <*>	10%
2	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации <*>	15%
3	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения <*>	20%
4	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. В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки	
5	Педагогические работники образовательных учреждений, реализующих программы общего образования (за исключением учителей, учителей-дефектологов, учителей-логопедов), которым назначаются выплаты за особые условия работы (работа по выявлению индивидуальных особенностей обучающихся и т.п.).	20%
7	Педагогические работники муниципальных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, которым назначаются выплаты за выполнение функций классного руководителя	размер ежемесячного вознаграждения указан в примечании

\* При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных



пунктами 1, 2 и 3, надбавка к должностному окладу устанавливается только по основанию, предусмотренному пунктом 3.

4.9.5. По ряду должностей при установлении должностного оклада дополнительно устанавливается коэффициент (0,2) работникам за изучение индивидуальных особенностей обучающихся: педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, воспитатель группы продленного дня.

**4.10. Расчет должностных окладов специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников школы.**

4.10.1. Размер базового оклада устанавливается региональным нормативным актом.

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

Коэффициенты:

- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (0,8 – 1,92);
- коэффициент квалификационного уровня (0,23 - 0,79).

**Коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Кугр):**

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

**Коэффициент квалификационного уровня (Ккву):**

Квалификационный уровень	Коэффициент квалификационного уровня
1	2
Профессии рабочих	
Первый	0,31
Второй, третий	0,23 - 0,47
Четвертый	0,39 - 0,55
Учебно-вспомогательный персонал	
Первый, второй	0,31 - 0,55
Должности работников физической культуры и спорта, культуры, искусства и кинематографии	
Первый	0,31 - 0,55
Второй	0,47 - 0,71
Должности специалистов и служащих	
Первый	0,39 - 0,63
Второй	0,43 - 0,67

Третий	0,47 - 0,71
Четвертый	0,51 - 0,75
Пятый	0,55 - 0,79

4.11. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам заработной платы) и повышений базовых окладов работникам средней школы назначаются директором средней школы и устанавливаются приказом по школе.

4.12. Размер оклада (должностного оклада) (без учета доплат, надбавок, премиальных и иных поощрительных выплат) Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

4.13. Размер оклада (должностного оклада) может повышаться по решению Работодателя. Повышение оклада (должностного оклада) оформляется приказом (распоряжением) руководителя Организации и дополнительным соглашением к трудовому договору с соответствующим Работником.

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

- коэффициент специфики работы учреждения (0,1 - 0,35).

**Коэффициент специфики работы учреждения (Кс) включает в себя:**

- повышение должностных окладов (ставок заработной платы);

- компенсационные выплаты.

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок
1	2
<b>1. Повышение должностных окладов</b>	
За обучение по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	20%, Кс = 0,2
Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Ростовского муниципального района (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом), функционально подчиненных управлению образования Ростовского муниципального района, работающим в сельских населенных пунктах и рабочих поселках	25%, Кс = 0,25
За работу в оздоровительных образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении; 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 больницах	20%, Кс = 0,2

(клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	
Руководящим, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций	20%, Кс = 0,2
Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих программу общего образования, в которых: - 100% обучающихся 2 - 11 классов осваивают программы углубленного изучения иностранного языка; - 50% обучающихся 5 - 11 классов осваивают программы углубленного изучения отдельных предметов; - 100% обучающихся 5 - 11 классов занимаются по индивидуальной учебной программе. Повышение должностного оклада осуществляется при выполнении одного из условий	15%, Кс = 0,15
Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Ростовского муниципального района, функционально подчиненных управлению образования Ростовского муниципального района финансируемых за счет средств областного бюджета, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет*	30%, Кс = 0,3
Тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва, а также на этапе спортивного совершенствования, высшего спортивного мастерства в детско-юношеских спортивных школах	15%, Кс = 0,15
<b>2. Компенсационные выплаты</b>	
За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в неблагоприятных условиях труда	до 12%, К= 0,12
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени, работу, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ	в соответствии со статьями 149, 152 Трудового кодекса Российской Федерации

\*Выплата повышенного должностного оклада педагогическому работнику прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет.



В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов (ставок заработной платы) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из базового оклада (базовой ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям, за исключение установления надбавок учителям за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения) и за обучение по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

4.15. Все компенсационные выплаты работникам школы 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.

4.16. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников (размеры доплат устанавливаются руководителем учреждения по соглашению сторон).

4.17. Начисление и выплата доплат производится ежемесячно в соответствии с табелями учета рабочего времени.

4.18. Расчет размера часовой ставки производится путем деления суммы начисленной в расчетном периоде заработной платы на количество рабочих дней в этом периоде по календарю пятидневной рабочей недели и на 8 часов (величину продолжительности рабочего дня).

4.19. Совокупный размер доплат, установленных Работнику, максимальным размером не ограничивается.

4.20. По желанию Работника вместо указанных выше доплат ему могут предоставляться дополнительные дни отдыха.

## **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 школы, установлен в соответствии с перечнем, установленным Положением о системе оплаты труда работников учреждений системы образования Ярославской области:

N п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
1	2	3
1	Выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса:	
	- в городе или рабочем поселке - 13 - 25 человек	до 20
	- в сельской местности - 7 - 14 человек	до 20
	- в городе или рабочем поселке - до 13 человек	до 10
	- в сельской местности - до 7 человек	до 10
2	Выплаты учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей	до 10
3	Выплаты учителям 5 - 11 классов за проверку тетрадей по математике, русскому языку и литературе	до 15
4	Выплаты учителям 5 - 11 классов за проверку тетрадей по иностранному языку, информатике и другим предметам	до 10
5	Выплаты за заведование оборудованными учебными кабинетами,	до 15

	лабораториями	
6	Выплаты за заведование учебно-опытными участками	до 25
7	Выплаты за выполнение обязанностей мастера <*>:	
	- в одной учебной мастерской образовательного учреждения	до 20
	- в одной комбинированной мастерской	до 35
8	Выплаты за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию обучающихся в общеобразовательных учреждениях с количеством:	
	- 10 - 19 классов-комплектов	до 20
	- 20 - 29 классов-комплектов	до 50
	- 30 и более классов-комплектов	до 100
9	Выплаты за осуществление руководства отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами и другими структурными подразделениями учреждений	до 25
10	Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями	до 20
11	Выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон
12	Иные выплаты	размеры доплат определяются учреждением

\* На одного учителя могут возлагаться обязанности мастера не более чем в двух учебных мастерских в одном образовательном учреждении.

5.2. При установлении выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника ее размер для конкретного работника определяется приказом директора школы.

5.3. Кроме вышеперечисленных выплат, Организация вправе осуществлять выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций. Формы и виды социальных выплат определяются локальным нормативным актом учреждения.

### **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 на среднемесячное количество рабочих часов.

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.

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.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников Организации устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Трудовые отношения с работниками в части установления показателей, критериев и условий осуществления стимулирующих выплат оформляются при введении эффективного контракта.

## **7. Премирование**

7.1. Работникам Организации, занимающим штатные должности, устанавливаются текущие и единовременные (разовые) премии.

7.2. Текущие премии выплачиваются по результатам работы за месяц или иной отчетный период в соответствии с Положением о премировании.

7.3. Расчет текущих премий осуществляется исходя из начисленного Работнику за отчетный период оклада (должностного оклада), надбавок и доплат к нему в соответствии с настоящим Положением.

7.4. Не начисляются премии Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за:

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
- появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;
- опоздание к началу рабочего дня без предупреждения непосредственного руководителя;
- невыполнение распоряжений руководителя;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на Работника обязанностей.

Работодатель имеет право досрочно снять с Работника дисциплинарное взыскание по собственной инициативе, просьбе Работника или по ходатайству его непосредственного руководителя.

Указанное распоряжение оформляется приказом руководителя Организации.

7.5. Единовременные (разовые) премии выплачиваются:

- в связи с профессиональными праздниками, по итогам работы за год – за счет прибыли Организации;
- в иных случаях, предусмотренных Положением о премировании, – из фонда оплаты труда.

7.6. Размер единовременных (разовых) премий устанавливается приказом (распоряжением) руководителя Организации в зависимости от результатов работы каждого Работника.

7.7. Размер единовременных (разовых) премий максимальным размером не ограничивается.

## **8. Материальная помощь**

8.1. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной или вещественной форме), оказываемая Работникам Организации в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

8.2. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- смерть мужа, жены, сына, дочери;
- причинение значительного ущерба жилищу Работника вследствие пожара, наводнения и



иных чрезвычайных ситуаций;

– получение увечья или иное причинение вреда здоровью Работника.

Работодатель может признать чрезвычайными иные обстоятельства.

8.3. Материальная помощь выплачивается на основании приказа (распоряжения) руководителя Организации по личному заявлению Работника.

8.4. Предоставление материальной помощи производится при представлении Работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

#### **9. Оплата труда директора школы.**

9.1. Заработная плата директора школы устанавливается в соответствии с законами Российской Федерации, региональными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовым договором, заключенным между директором школы и управлением образования администрации Ростовского муниципального района.

9.2. Заработная плата директора школы состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

9.3. Размер должностного оклада, повышающие коэффициенты к базовому окладу, а также: повышения должностного оклада, надбавки (доплаты) и выплаты стимулирующего характера директору школы устанавливается приказом начальника управления образования администрации Ростовского муниципального района.

9.4. Выплаты стимулирующего характера директору школы устанавливаются приказом начальника управления образования администрации Ростовского муниципального района с учетом отдельных показателей оценки его деятельности, предусмотренных учредителем.

9.5. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности руководителей определяются нормативными актами учредителя и отражаются в трудовом договоре.

#### **10. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам**

10.1. С 1 сентября 2020 г. денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам является составной частью заработной платы педагогического работника.

10.2. Постановлением №448, установлено, что денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах только с его письменного согласия, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

10.3. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается:

- выплата ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя предусмотрена педагогическим работникам и определяется из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью не менее 25 человек в образовательном учреждении, расположенном в городской местности; 84 рубля за каждого обучающегося в образовательном учреждении в классе с предельной наполняемостью 12 человек (в том числе за каждого обучающегося в специальном коррекционном классе, созданном в установленном порядке в общеобразовательном учреждении);

- размер ежемесячного вознаграждения не может превышать 1000 рублей.

10.4. Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

10.5. Определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года, с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство.

10.6. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

10.7. Предусматривается возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

10.8. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

10.9. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

#### **Другие вопросы оплаты труда.**

10.1. Оплата труда работников школы 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 № 56 и коллективным договором в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ.

10.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем Организации.

10.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают заместитель директора по УВР или АХР. Утверждает табель директор школы.

10.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

10.5. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

10.6. Оплата ежегодного отпуска производится в соответствии с их продолжительностью, установленной в размере, предусмотренным правилами внутреннего трудового распорядка школы и коллективным договором в соответствии с положениями Трудовым кодексом РФ.

Оплата отпуска Работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

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

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

10.8.1. В школе введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год.

10.8.2. При суммированном учете рабочего времени применяется повременная система оплаты труда — часовые тарифные ставки. Часовая тарифная ставка рассчитывается исходя из нормы рабочего времени на месяц.

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 норма часов рабочего времени за год на количество месяцев (12).

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

10.8.3. 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).

11. Заработная плата выплачивается Работникам в кассе Организации либо перечисляется на указанный Работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

12. Перед выплатой заработной платы каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

13. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 30-го числа расчетного месяца (за первую половину месяца — аванс в размере 50% зарплаты) и 15-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за месяц).

14. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

16. При невыполнении Работником должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы Работника.

17. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за Работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

18. При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

18.1 Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.



Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

Сотрудник обязан сообщить своему непосредственному руководителю о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение работы.

19. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

20. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.

21. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.

22. В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи Организации документов, удостоверяющих смерть Работника.

23. За задержку выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

24. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за Работником сохраняется должность и оклад (должностной оклад).

## **11. Заключительные положения.**

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

11.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

11.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании коллектива и согласовываются с профсоюзным комитетом работников школы.