**ВЫПИСКА из ПРИКАЗА**

31.12.2008 № 317/01-12

**О должностных окладах сотрудникам**

На основании Постановления МЭРа города Новочеркасска № 2961 от 26.11.2008, Положения «Об оплате труда работников городских МОУ, Положения «Об оплате труда работников МОУ СОШ № 9»

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. УСТАНОВИТЬ должностные оклады с 1 января 2009 года сотрудникам школы

Директор МОУ СОШ № 9 Н.В. Петрова

**ВЫПИСКА из ПРИКАЗА**

31.12.2008 № 318/01-12

**О доплатах сотрудникам**

На основании Постановления МЭРа города Новочеркасска № 2961 от 26.11.2008, Положения «Об оплате труда работников городских МОУ, Положения «Об оплате труда работников МОУ СОШ № 9»

**П Р И К А З Ы В А Ю**

1. УСТАНОВИТЬ доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей с 01.01.2009 по 31.08.2009.

Директор МОУ СОШ № 9 Н.В. Петрова

|  |
| --- |
| Управление образования Администрации города Новочеркасска**Муниципальное общеобразовательное учреждение****средняя общеобразовательная школа № 9**ПРИКАЗ01.09.2009 № 174/01-12**Об утверждении Положения** **«Об оплате труда и материальном** **стимулировании работников»**1. УТВЕРДИТЬ Положение «Об оплате труда и материальном стимулировании работников» Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 города Новочеркасска на 2009-2010 учебный год (Приложение № 1).

Директор МОУ СОШ № 9 Петрова Н.В. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮПредседатель профкома Директор МОУ СОШ № 9 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Балазан Е.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Петрова Н.В.1 сентября 2009 года Приказ №174/01-12 от 01.09 2009 года**ПОЛОЖЕНИЕ****об оплате труда и материальном стимулировании работников****МОУ СОШ № 9 города Новочеркасска****Общие положения.**1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОУ СОШ № 9 (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников МОУ СОШ № 9 , обеспечивающего предоставление услуг в сфере образования (далее – учреждение), подведомственного Управлению образования Администрации города Новочеркасска, (далее – Управление образования).2. Положение включает в себя:размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1 к постановлению Мэра города Новочеркасска от 26.11.2008 г. № 2961.4. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.5. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.6. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с разделом 1 настоящего Положения.7. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения.8. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются согласно разделу 3 настоящего Положения.9. Особенности условий оплаты труда педагогических работников устанавливаются согласно разделу 4 настоящего Положения.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении устанавливаются согласно разделу 5 настоящего Положения.11. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета, в том числе средств, поступающих в местный бюджет в виде субвенций областного бюджета, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, в том числе средств, поступающих в местный бюджет в виде субвенций областного бюджета, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. 12. В соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.13. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачивае­мой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, окажется ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производится доплата в пре­делах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.13.1. При определении права работника на получение данной доплаты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в сравниваемых условиях оплаты труда учитываются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленными настоящим Положением.14. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, оплаты составленным со­гласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установлен­ного федеральным законодательством, работнику производится доплата до ми­нимального размера оплаты труда.14.1. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.14.2. При выполнении другой или дополнительной работы доплата начисляется работнику в зависимости от условий выполнения другой или дополнительной работы:при выполнении дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации (совмещение профессий, должностей, расширения зоны обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника), доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности;при выполнении другой работы на условиях внутреннего совместительства в соответствии со статьей 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации, доплата работнику начисляется по каждому трудовому договору, как по основной работе, так и по совместительству, пропорционально отработанному времени.14.3. Доплата начисляется работнику и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.**Раздел 1. Размеры должностных окладов отраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих.*****1. Профессиональные квалификационные группы и размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.***1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

| №п/п | Номерквалификационногоуровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | 1-й кв. уровень | КассирСекретарь-машинистка | 3530 |

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

| №п/п | Номерквалификационногоуровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | 1-й кв. уровень | Лабо­рант | 3885 |

1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

| №п/п | Номерквалификационногоуровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | 1-й кв. уровень | БухгалтерИнженер-программист (программист) | 4490 |

***2. Профессиональные квалификационные группы и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих.***2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

| №п/п | Номерквалификационногоуровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | 1-й кв. уровень | Гардеробщик 1-го кв. разрядаДворник 1-го кв. разрядаСторож (вахтёр)Уборщик служебных помещений | 2900290029002900 |

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Отраслевые профессии рабочих второго уровня»

| №п/п | Номерквалификационногоуровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | 1-й кв. уровень | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий4-го кв. разряда | 3450 |

***3. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов педагогических работников.***3.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»

| №п/п | Номерквалификационногоуровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | 1-й кв. уровень | Старший вожатый | 4490 |
| 2. | 2-й кв. уровень | Педагог дополнительного образованияСоциальный педагог  | 47104710 |
| 3. | 3-й кв. уровень | ВоспитательПедагог - психолог | 49454945 |
| 4. | 4-й кв. уровень | Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельностиУчитель | 51905190 |

***Примечание:*** Специалистам 3-го, 4-го квалификационного уровней, не имеющим высшего профессионального образования, при наличии среднего профессионального образования должностные оклады устанавливаются на 10 % ниже должностных окладов, предусмотренных графой 4 настоящей таблицы.3.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих четвёртого уровня учреждений образования:

| №п/п | Номерквалификационногоуровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | 1-й квалификационный уровень | Заведующий библиотекой | 6010 |

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и в зависимости от группы оплаты труда руководителей.

| №п/п | Квалификационная группа | Тип учреждения | Должностной оклад (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | III | Учреждение образования I группы по оплате труда руководителей | 10165 |

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.3.4. Назначение специалистов на должность заместителей руководителя учреждения производится при наличии у них не ниже I квалификационной категории.**Раздел 2. Выплаты компенсационного характера**2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на финансовый год приказом руководителя учреждения по согласованию с председателем профкома и выплачиваются ежемесячно. Виды и размеры доплат и надбавок компенсационного характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.2.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;б) 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);2.3. Если выплата компенсационного характера производится за час работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, абсолютный размер выплаты определяется по части должностного оклада (ставки заработной платы). Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.2.4. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) за работу в тяжелых и вредных или (и) опасных условиях труда и конкретные размеры доплаты устанавливает руководитель учреждения по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости на таких работах.2.5. Работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных производятся следующие выплаты:2.5.1. ***За работу в выходные и праздничные дни:***Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в том числе по графику в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты составляет:а) не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;б) не менее одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;в) по желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.2.5.2.***За работу в сверхурочное время:*** Производство сверхурочных работ допускается в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса РФ, с учетом ограничений и предельного количества, оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится согласно статьи 152 Трудового кодекса РФ: работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.2.5.3.***За работу в ночное время:*** доплата за каждый час работы в ночное время с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра производится работникам в размере 35 процентов части должностного оклада (части ставки заработной платы).2.6. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:2.6.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.2.6.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.2.6.3. 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 в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.2.7. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплатыв процентах к должностному окладу |
| 1. | учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): |  |
| 1-4-х классов | до 20 |
| 5-11-х классов | до 25 |
| 2. | учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей | до 15 |
| 3. | учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: |  |
| русскому языку, литературе | до 20 |
| математике | до 15 |
| иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, географии, информатики, ОБЖ | до 10 |
| 4. | педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школе | до 15 |
| 5. | педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками | до 25 |
| 6. | педагогическим работникам за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях; работникам за работу в аттестационных комиссиях: |  |
| руководство комиссиями | до 20 |
| работа секретаря | до 15 |
| 7. | учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских:заведование учебными мастерскимипри наличии комбинированных мастерских | до 25до 40 |
| 8. | педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе в зависимости от организованных групп, секций и т.п., при проведении с каждой не менее двух-трех занятий в неделю за организацию: |  |
| одной группы, секции | до 20 % |
| двух однопрофильных групп, секций | до 30 % |
| двух разнопрофильных групп, секций | до 40 % |
| трех однопрофильных групп, секций | до 40 % |
| трех групп, секций двух и более профилей спортивной направленности | до 60 % |
| четырех однопрофильных групп, секций | до 60 % |
| четырех групп, секций двух и более профилей спортивной направленности | до 80 % |
| пяти и более однопрофильных групп, секций | до 80 % |
| пяти и более групп, секций двух и более профилей спортивной направленности | до 100 % |
| 9. | педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в школе | до 30 % |
| 10. | учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и ведение архива | до 20 % |
| 11. | работникам, в том числе библиотекарям: за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников; | до 25%  |
|  | за работу с архивом учреждения | до 25% |
| 12. | работникам, ответственным за организацию питания в школе | до 15% |
| 13. | педагогическим работникам (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями | до 10% |

Примечания к подпункту 2.7:1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей устанавливаются от должностного оклада работника по основной работе независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5-11 классов, преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ устанавливаются в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется путем уменьшения максимального размера доплаты пропорционально численности обучающихся.2.8. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы – 20 процентов.**Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера**3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в городских муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Мэра города Новочеркасска от 26.11.2008 г. № 2961, работникам МОУ СОШ № 9 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:за интенсивность и высокие результаты работы;за качество выполняемых работ;за выслугу лет;премиальные выплаты по итогам работы.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.3.2.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.3.2.2. Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат).3.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:повышающий коэффициент за квалификацию;надбавка за качество выполняемых работ;персональный повышающий коэффициент;повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.3.4. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:3.4.1. Работникам при наличии квалификационной категории:второй квалификационной категории – 0,05;первой квалификационной категории – 0,10;высшей квалификационной категории – 0,15.3.4.2. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.3.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем вы­полняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 30 процентов должностного оклада;при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем вы­полняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 20 процентов должностного оклада;при наличии почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслу­женный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (на­грудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной долж­ности.3.4.1. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.3.4.2. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия ре­шения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче ди­плома.3.4.3. Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения по­четного звания или награждения нагрудным знаком. При на­личии у работника двух и бо­лее почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.3.5. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.3.6. Персональный повышающий коэффициент – до 2,0.3.6.1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов по следующим показателям:- участие во внедрении инновационных образовательных программ в рамках приоритетного национального проекта «Образование»;- участие в создании и функционировании экспериментальной площадки;- подготовка победителей (призеров) городских, областных, всероссийских олимпиад, смотров, конкурсов и др.;- проведение мастер - классов и открытых просмотров педагогического процесса в рамках МО, ПДС, КПК; - участие работника в конференциях, конкурсах и др.;- исследовательская работа, проведение экспериментальной работы по апробации содержания образования;- исполнение обязанностей руководителя, заведующего хозяйством филиала школы;- высокая результативность работы, напряжённость, интенсивность труда.- организация, руководство и участие в проведении летней оздоровительной кампании.3.6.2. Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения.3.6.3. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению Управления образования.Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года. 3.7. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,3 устанавливается по решению руководителя учреждения работникам, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.3.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях бюджетной сферы.3.8.1. Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,05;при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,10;при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,15;при выслуге лет свыше 15 лет – 0,20.3.8.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.3.8.3. Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.3.9. Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.3.9.1. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого Управлением образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.3.9.2. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.3.9.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.**Раздел 4. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.**4.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам образовательного учреждения.4.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательного учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.4.1.1.1. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.4.1.1.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.4.1.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.4.1.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.**4.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.**4.2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 4.1.1.1.4.2.1.1. Размер оплаты по должностному окладу за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.4.2.1.2. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).4.2.1.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.**Раздел 6. Другие условия оплаты труда.**6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным со­гласно производственному календарю из расчета пятидневной рабочей недели, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установлен­ного федеральным законодательством, работнику производится доплата до ми­нимального размера оплаты труда.6.1.1. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.6.1.2. В случаях, когда месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда в следующем порядке:6.1.2.1. Доплата до размера, установленного пунктом 6.1.2.1. настоящего положения (далее – доплата), начисляется работнику пропорционально отработанному времени и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.6.1.2.2. При выполнении другой или дополнительной работы доплата начисляется работнику в зависимости от условий выполнения другой или дополнительной работы:а) при выполнении дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации *(совмещение профессий, должностей, расширения зоны обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника)*, доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности. Для определения размера доплаты до минимального размера оплаты труда учитываются все выплаты (*оплата по окладу (ставке заработной платы), выплаты за счет внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, доплаты за условия труда: ночные, вредность, праздничные и все стимулирующие выплаты)*, производимые работнику по основной профессии, должности. Доплата за дополнительную работу в расчете доплаты до минимального размера оплаты труда не учитывается. Доплата за вредные условия труда не начисляется на доплату за совмещение профессий, должностей, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполнения работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;б) при выполнении другой работы на условиях внутреннего совместительства в соответствии со статьей 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации, доплата работнику начисляется по каждому трудовому договору, как по основной работе, так и по совместительству, пропорционально отработанному времени по каждой работе.6.2. Заработная плата работников (*без учета премий и иных стимулирующих выплат)*, устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим положением, не может быть ниже заработной платы *(без учета премий и иных стимулирующих выплат)*, выплачивае­мой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников *(без учета премий и иных стимулирующих выплат)*, устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим положением, окажется ниже заработной платы *(без учета премий и иных стимулирующих выплат)*, выплачиваемой до ее введения, на время их работы в учреждении в занимаемой должности производится доплата в пре­делах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.6.2.1. При определении права работника на получение данной доплаты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в сравниваемых условиях оплаты труда учитываются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленными настоящим положением.**Раздел 7. Выплаты социального характера.**7.1. Выплаты социального характера выплачиваются за счет собственных средств (дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности) учреждения или экономии по фонду заработной платы.7.2. Материальная помощь выплачивается работникам в целях оказания финансовой поддержки работнику.7.2.1. Материальная помощь может выплачиваться при возникновении следующих обстоятельств, значительно ухудшающих их материальное положение:а) в случае тяжелой, либо продолжительной болезни работника материальная помощь выплачивается в размере до 100 % должностного оклада в зависимости от степени тяжести и длительности болезни;б) в связи с непредвиденными обстоятельствами (пожар, кража, несчастный случай и т.п.) и стихийными бедствиями в размере до 100 % должностного оклада;7.3. Выплата материальной помощи производится с учетом финансовых возможностей *(дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности)* при наличии ходатайства профсоюзного комитета по приказу руководителя. 7.4. Материальная помощь не является вознаграждением за труд, поэтому в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ не включается в расчет среднего заработка.7.5. Пособие по временной нетрудоспособности в случае заболевания или полученной травмы *(за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний)* самого работника выдается за фактически пропущенные календарные дни (часы), предусмотренные графиком работы, приходящиеся на первые два календарных дня нетрудоспособности за счет средств работодателя. Пособие исчисляется в зависимости от страхового стажа:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 100 процентов заработка  | – | 8 и более лет; |
| 80 процентов заработка  | – | от 5 до 8 лет; |
| 60 процентов заработка | – | до 5 лет, |

а за фактически пропущенные календарные дни (часы), начиная с 3-го календарного дня нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования. При этом, максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности не может превышать в 2009 году 18720 рублей, в 2010 году 20030 рублей, в 2011 году 21390 рублей. Другие ограничения и порядок выплаты пособия по временной нетрудоспособности в других случаях производятся в соответствии с законодательством о социальном страховании.**8. Иные выплаты работникам.**8.1. Работодатель также выплачивает работникам выходное пособие и иные компенсационные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.8.2. За нарушение сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и другие нарушения оплаты труда работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно *(например, при ставке рефинансирования ЦБР 25 % одна трехсотая составит 0,0833% или на 10000 рублей задолженности за день задержки будет начисляться 8 руб. 33 коп.)*.8.3. 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. За время приостановки работы работодатель выплачивает работнику денежную компенсацию в размере минимального размера оплаты труда, установленного коллективным договором на момент события, из расчета на полную норму рабочего времени в учетном периоде.Подготовила: Зам. директора по УВР Иващенко Е.Г. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |