

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ) ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ №34»  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОД ЯКУТСК»**

*677008, г. Якутск, ул. Балыкчина, 14, тел. 4015-804 (школа), Серебряковский переулок, 12 км, дом 13, тел. 36-80-32 (интернат)  
e-mail: ksfond34.ykt.ru, web-сайт http://ksfond34.ykt.ru/ru*

**ПРИКАЗ**

*«30» сентября 2019г.*

*№01-11/ 30*

*Об утверждении  
Положения об оплате труда работников  
МОКУ С(К)ОШ-И №34*

*На основании протокола Собрания трудового коллектива от 28.09.2019г.  
ПРИКАЗЫВАЮ:*

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МОКУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат №34» городского округа «город Якутск» в новой редакции согласно приложению №1.
2. Утвердить Положение по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников МОКУ С(К)ОШ-И №34 согласно приложению №2.
3. Настоящие Положения распространяется на всех работников школы-интерната.
4. Винокурову И.М., ответственному за школьный сайт, в срок до 01.10.2019г. разместить настоящие Положения на школьном сайте.
5. Настоящие Положения вступают в силу с «01» октября 2019г.
6. Контроль над исполнением настоящего приказа оставляю за собой.



*Гурьева В.Н.*

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома школы-интерната

А.А.Корнилова

2019г.

«30» 09

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОКУ С(К)ОШ-И №34

В.Н.Гурьева

14

2019г.

**Положение  
об оплате труда работников  
МОКУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат №34»  
городского округа «город Якутск»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОКУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат №34» городского округа «город Якутск» (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 8 мая 2010 года №83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений";
- постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года №678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";
- Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 года, протокол №12;
- постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года №290 "О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)";
- приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
- от 5 мая 2008 года №216н "Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования";
- от 5 мая 2008 года №217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования";
- от 3 июля 2008 года №305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок";
- от 29 мая 2008 года №247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- от 29 мая 2008 года №248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";
- приказом Министерством здравоохранения Республики Саха (Якутия) от 27 февраля 2019 года №01-07/266 "Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Саха (Якутия)";
- приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):
- от 31 октября 2017 года №1362-ОД "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих";
- от 9 ноября 2017 года №1424-ОД "Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений".
- постановлением Окружной администрации г.Якутска от 05.06.2019г. №152п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «город Якутск» в новой редакции».

**1.2. Настоящее Положение регулирует:**

- порядок и условия оплаты труда педагогических работников специальных (коррекционных) учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- порядок условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений образования;
- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;
- размер выплат компенсационного характера за счет всех источников финансирования;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда и стимулирования руководителей учреждений, заместителей

руководителя, главных бухгалтеров;

- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа "город Якутск", осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительных образовательных организаций санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении формируется на календарный год исходя из:

1.5.1. Лимитов бюджетных обязательств на обеспечение выполнения муниципального задания в пределах объема субвенций, предоставляемых местным бюджетам из государственного бюджета Республики Саха (Якутия), на обеспечение деятельности отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительных образовательных организаций санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении.

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск", осуществляющего образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительных образовательных организаций санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении в соответствии со статистической отчетностью "Сведения об организации, осуществляющей подготовку по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования" по форме "ОО-1" и включают в себя все должности работников учреждения.

Размеры надбавок и доплат устанавливаются учреждением в пределах сформированного фонда оплаты труда.

## 2. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения изменениями и дополнениями).

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, установленными в установленном порядке.

2.2. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

2.2.1. 18 часов в неделю:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

2.2.2. 36 часов в неделю:

старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, и домов ребенка, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

педагогам-библиотекарям;

тыторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2.3. 20 часов в неделю:

учителям-дефектологам;

учителям-логопедам.

2.2.5. 25 часов в неделю:

воспитателям; непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

2.2.6. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в календарных часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении свободных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в период образовательного процесса, которые организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, установленных для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы школы-интерната, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по школе-интернату педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительных возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пункте 2.2 настоящего Положения, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинаковом размере.

2.4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии загрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям I - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки,

изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям 1 - 4 классов сельских общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений.

Формой дозарядки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением и другой педагогической работы, объем которой регулируется образовательным учреждением.

2.5. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработка в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно дозарядить другой педагогической работой;

заработка плата, установленная за снижение учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно дозарядить другой педагогической работой.

2.6. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о дозарядке другой педагогической работы не позднее чем за два месяца.

2.7. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной школе-интернате.

Учебный план учреждения принимается в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом начального общего, основного общего образования, а также с базисным учебным планом. Продолжительность учебного года: I класс - 33 учебные недели, II - IV классы - не менее 34 учебных недель. Учебный план V - XI классов составляет 35 учебных недель в год.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором школы-интерната с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск и целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении директором и заместителем директора образовательного учреждения составляет 9 часов в неделю. Объем учебной нагрузки заместителя руководителя, превышающий 9 часов в неделю, устанавливается школы-интернатом по согласованию с выборным профсоюзовным органом образовательного учреждения и по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств, которому подведомственно учреждение.

Объем учебной нагрузки других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), устанавливается школой-интернатом. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа директора по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение.

При возложении на учителей, для которых данная школа-интернат является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, и затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.8. Должностные оклады младших воспитателей образовательного учреждения для воспитанников с недостатками умственного развития определяются за 36 часов в неделю.

2.9. Должностные оклады других работников, не перечисленных выше, в т.ч. руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя согласно статье 320 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

2.11. 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 и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

2.12. При составлении расписаний учебных занятий директор обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушилась их непрерывная последовательность, и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

В исключительных случаях в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях повышения эффективности работы воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

Лишам, работающим на условиях начисловой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, отмены занятий по климатическим, санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям оплата за это время не производится.

### **3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников**

3.1. Настоящий порядок распространяется на педагогических работников специальных (коррекционных) учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс, педагогических работников общеобразовательных учреждений, осуществляющих индивидуальное обучение на дому по медицинским показаниям, педагогических работников и учебно-вспомогательный персонал, руководителей структурных подразделений.

3.2. Фонд оплаты труда МОКУ С(К)ОШ-И №34 состоит из базовой и стимулирующей частей.

3.2.1. Базовая часть фонд оплаты труда состоит из:

а) общей части, которая составляет не менее 70 процентов общего фонда оплаты труда учреждения.

Общая часть направляется на обеспечение гарантированной оплаты труда педагогического работника.

б) специальной части, которая составляет не более 25 процентов общего фонда оплаты труда учреждения.

Специальная часть направляется на:

- выплаты компенсационного характера за специфику работы;
- выплаты компенсационного характера за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работников;

- доплаты за учченую степень;

- доплаты за начётное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

- надбавки за педагогический стаж;

- надбавки молодым специалистам;

- доплаты за работу в сельской местности;

- надбавки за интенсивность труда.

Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается директором

учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет не менее 5 процентов от общего фонда оплаты труда, которая направляется для стимулирования труда работников и повышения качества предоставляемой услуги в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

3.3. При распределении фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях отдельно выделяется:

- фонд оплаты труда учителей, ведущих занятия с учениками на дому;
- фонд оплаты труда работников интернатов при школе.

3.4. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из оклада, доплат, надбавок, премии по результатам работы.

Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных санитарными правилами и нормами:

3.5. Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональной квалифицированной группе:

Наименование профессиональных квалифицированных групп и квалифицированных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	6652
ПКГ «Педагогические работники»	
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог)	8733
3 квалификационный уровень (воспитатель, методист, педагог-психолог)	8733
4 квалификационный уровень (педагог-библиотекарь, старший воспитатель, старший методист, тытор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед))	9200
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень (заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинета, лаборатории, отдела, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей)	9969

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 % ниже оклада руководителя структурного подразделения.

3.6. К окладу по соответствующим профессиональным квалифицированным группам могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за учченую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за педагогический стаж;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда;

3.7. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.8. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

соответствие занимаемой должности - 5 %  
первая квалификационная категория - 10 %  
высшая квалификационная категория - 20 %

3.9. Педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавки за наличие учченой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются в следующих размерах:

Ученая степень доктора наук - 10%  
Почетное звание - 10%  
Профессиональный знак отличия - 5%  
Отраслевой (ведомственный) знак отличия - 5%

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и учennу степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за учennу степень.

3.10. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за педагогический стаж в следующих размерах:

От 0 до 5 лет – 5%

От 5 до 15 лет – 10%

Свыше 15 лет – 15%

Надбавка за педагогический стаж в настоящем положении понимается как стаж работы по специальности, в образовательных учреждениях.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в МОКУ С(К)ОШ-И №34 с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается директором.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающее право на получение ежемесячной надбавки за педагогический стаж, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается директору для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за педагогический стаж. Решение комиссии хранится у секретаря руководителя.

Приказ МОКУ С(К)ОШ-И №34 об установлении надбавки за педагогический стаж передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

3.11. Учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

От 0 до 5 лет – 5%

От 5 до 15 лет – 10%

Свыше 15 лет – 15%

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении понимается как стаж работы по специальности или должности в образовательных учреждениях.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в МОКУ С(К)ОШ-И №34 с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается директором.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающее право на получение ежемесячной надбавки за педагогический стаж, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается директору для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за педагогический стаж. Решение комиссии хранится у секретаря руководителя.

Приказ МОКУ С(К)ОШ-И №34 об установлении надбавки за педагогический стаж передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

3.12. Надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере 5%.

Выплата надбавки молодым специалистам – педагогическим работникам образовательных учреждений прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствующую должность, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

3.13. Вопросы по часовой оплаты труда работниками учреждений регулируются действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.14. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за:

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

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

- педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образования), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось выше двух 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 изменений в тарификацию.

3.15. Заработная плата педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений учреждения при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при

условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Педагогическому работнику, учебно-вспомогательному персоналу, руководителю структурного подразделения, осуществляющему учебный процесс, при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платы (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

3.16. Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, может быть установлена надбавка за интенсивность, с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается директором персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность труда, устанавливаемый работнику, не может превышать 100%.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования – 20%
- работу в режиме федеральной площадки – 20%
- работу в режиме региональной площадки – 15%
- применение в работе инновационных методов и технологий – 15%
- выполнение срочных работ – 15%
- выполнение особо важных и ответственных работ – 15%

3.17. Учебно-вспомогательному персоналу, руководителю структурного подразделения, осуществляющему учебный процесс, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается директором персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность труда, устанавливаемый работнику, не может превышать 100%.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования – 20%
- применение в работе инновационных методов и технологий – 15%
- выполнение срочных работ – 15%
- выполнение особо важных и ответственных работ – 15%
- контроль над обучающимися, получающими образование в форме экстерната, домашнего обучения – 15%
- постоянную работу с определенными ведомствами: военкоматом, пенсионным фондом, фондом социального и медицинского страхования, Центром занятости – 15%
- руководство школьным методическим объединением – 15%
- организацию детских общественных объединений по различным направлениям в образовательном учреждении – 15%
- сопровождение внеурочной деятельности детей с ограниченными возможностями здоровья – 15%

3.18. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

3.19. С учетом условий труда работникам устанавливается выплата компенсационного характера

	Наименование выплат	Размер
I. За специфику работы:		
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, в т.ч. с задержкой психического развития: педагогам-психологам, другим работникам	10 процентов 8 процентов
2	Работникам, непосредственно работающим в интернатах общеобразовательных школ-интернатов	8 процентов
3	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании	10 процентов

	медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	
4	Педагогам-психологам, социальным педагогам за работу с детьми из неблагополучных семей и льготами, оказавшимися в социально опасном положении, за каждого ребенка	до 1 процента
II. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работников		
1	За классное руководство: - 1 - 4 классов - 5 - 11 классов общеобразовательных учреждений	10 процентов 15 процентов
2	За проверку тетрадей:  Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей  Учителям, преподавателям за проверку письменных работ: - по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, математике  - по химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, информатике, технической механике, истории, географии, обществознанию В классах (группах) с количеством обучающихся менее половины установленной нормы оплата за проверку тетрадей производится в размере 50 процентов. Преподавателям заочной формы обучения (отделений) дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.	8 процентов 8 процентов 5 процентов
3	Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения за заведование учебными кабинетами (лабораториями), мастерскими	5 процентов
4	За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями (объединениями):	5 процентов
5	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками, теплицами, парниками хозяйствами, зоокабинетом (в период их работы):	10 процентов

3.19. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам.

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (секретарь руководителя)	4865
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	4944

4.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за учёную степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда;

4.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается директором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного периода.

4.4. Надбавки за наличие учёной степени, почетного звания, персонального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук - 5%

Ученая степень доктора наук - 10%

Почетное звание – 10%

Профессиональный знак отличия – 5%

Отраслевой (ведомственный) знак отличия – 5%

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и учченую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за учченую степень.

4.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

От 0 до 5 лет – 5%

От 5 до 15 лет – 10%

Свыше 15 лет – 15%

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении понимается как стаж по специальности или должности независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в МОКУ С(К)ОШ-И №34 с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается директором.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается директору для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится у секретаря руководителя.

Приказ МОКУ С(К)ОШ-И №34 об установлении надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

4.6. Заработка плата служащих учреждения при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Служащему, при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платы (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

4.7. Служащему может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размер принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность труда, устанавливаемый работнику, не может превышать 100%.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования – 20%
- применение в работе инновационных методов и технологий – 30%
- ненормированный режим работы – 25%
- выполнение особо важных и ответственных работ – 25%

4.8. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.9. С учетом условий труда работникам устанавливается выплата компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.10. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

## 5. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников

5.1. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, профессиональные знаки отличия, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, учченую степень медицинских работников МОКУ С(К)ОШ-И №34 устанавливается по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждения здравоохранения.

5.2. Медицинским работникам устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

От 0 до 5 лет – 5%

От 5 до 15 лет – 10%

Свыше 15 лет – 15%

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении понимается как стаж по специальности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в МОКУ С(К)ОШ-И №34 с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается директором.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается директору для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится у секретаря руководителя.

Приказ МОКУ С(К)ОШ-И №34 об установлении надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

5.3. Заработная плата медицинских работников при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Медицинскому работнику при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платы (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

5.4. Медицинскому работнику может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размер принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность труда, устанавливаемый работнику, не может превышать 100%.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования – 20%
- применение в работе инновационных методов и технологий – 30%
- иенормированный режим работы – 25%
- выполнение особо важных и ответственных работ – 25%

5.5. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

5.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

5.7. В целях побуждения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

## 6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих.

6.1. размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ).

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
I квалификационный уровень (гардеробщик, дворник, касетянша, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий, прачка)	4173
ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих второго уровня»	
4 квалификационный уровень (электромонтер)	5316

6.2. К окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за выслугу лет;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

6.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается директором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного периода.

6.4. Надбавки за наличие почетного звания, персонального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах.

Почетное звание – 10%

Профессиональный знак отличия – 5%

Отраслевой (ведомственный) знак отличия – 5%

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

6.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

От 0 до 5 лет – 5%

От 5 до 15 лет – 10%

Свыше 15 лет – 15%

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении принимается как общий трудовой стаж, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в МОКУ С(К)ОШ-И №34 с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается директором.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается директору для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится у секретаря руководителя.

Приказ МОКУ С(К)ОШ-И №34 об установлении надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

6.6. Заработная плата рабочих при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.7. Рабочему при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платы (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

6.8. Рабочему может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается директором персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность труда, устанавливаемый работнику, не может превышать 100%.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается на:

- работу в условиях столового образования – 20%

- выполнение срочных работ – 30%

- выполнение работы, не входящей в должностные обязанности – до 50%

6.9. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

6.10. С учетом условий труда работникам устанавливается выплата компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

6.11. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

## 7. Условия оплаты труда директора, заместителей директора

7.1. Заработная плата директора МОКУ С(К)ОШ-И №34 состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.

7.2. Размер должностного оклада директора определяется путем произведения величины средней заработной платы фактически работающих работников основного персонала (без учета вакансий и их фонда оплаты труда), возглавляемого им учреждения и коэффициента кратности:

Дор = ЗП(О) ср х К, где

Дор – должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП(О)ср - средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;  
К - коэффициент кратности.

7.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

7.4. В расчет средней заработной платы основного персонала для определения оклада директора включается оклад, надбавка за выслугу лет, надбавка за квалификационную категорию, надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия, доплата за работу в сельской местности, надбавка молодым специалистам.

При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада директора не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работникам, персональная доплата.

7.5. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется на начало учебного года.

7.6. Заработная плата заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.

Размеры окладов заместителей директора устанавливаются на 15 процентов ниже оклада директора.

7.7. Заработная плата директора, заместителя директора при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Директору, заместителю директора при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой для изменения (совершенствования) условий оплаты труда на основании приказа главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение.

7.8. Директору может быть установлена надбавка за интенсивность труда с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере устанавливается приказом главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение в пределах фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск".

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливаемый работнику не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования - 20 процентов;
- работу в режиме федеральной площадки - 20 процентов;
- работу в режиме региональной площадки - 15 процентов;
- наличие дополнительных классов (групп), расположенных по другому адресу - 15 процентов;
- наличие пункта проведения экзамена по образовательным программам основного общего образования - 5 процентов;
- наличие летского загородного стационарного оздоровительного лагеря или летской летней дачи, крепленного за муниципальным образовательным учреждением городского округа "город Якутск" - 20 процентов;
- выполнение срочных, особо важных и ответственных работ - 15 процентов.

7.9. Заместителю директора может быть установлена надбавка за интенсивность труда с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере устанавливается приказом директора школы-интерната.

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливаемый работнику не может превышать 50 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования - 20 процентов;
- работу в режиме федеральной площадки - 20 процентов;
- работу в режиме региональной площадки - 15 процентов;
- наличие пункта проведения экзамена по образовательным программам основного общего

образования - 5 процентов;

- наличие дополнительных классов (групп), расположенных по другому адресу - 15 процентов;
- выполнение срочных, особо важных и ответственных работ - 15 процентов.

7.10. Премирование заместителей директора осуществляется в соответствии с порядком и условиями, предусмотренными Положением о стимулирующей части оплаты труда.

## **8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

8.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей),

- за сверхурочную работу,

- работу в ночное время,

- при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы,

- за работу не входящую в круг основных обязанностей работников.

8.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

8.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.5. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.6. За ненормированный рабочий день водителям производится выплата за ненормированность рабочего времени в размере до 25 процентов от оклада за фактически отработанное время.

8.7. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на норму часов текущего месяца.

8.8. Уборщикам служебных помещений за уборку туалетов выплачиваются компенсационные выплаты в размере 30 процентов.

8.9. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, а также оплата сверхурочной работы производится согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

## **9. Порядок и условия премирования работников учреждения**

9.1. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника ежегодно формируется стимулирующий фонд оплаты труда в размере не менее 5 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда.

Объем стимулирующего фонда оплаты труда формируется учреждением по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников согласно нормативным правовым актам.

9.2. Стимулирующий фонд оплаты труда - это часть фонда оплаты труда, планируемая на выплаты с целью повышения мотивации качественного труда работников и поощрения за результаты труда.

9.3. Стимулирующий фонд оплаты труда вводится в целях:

- повышения качества предоставляемых населению города образовательных услуг;

- повышения профессионализма и качества выполняемой работы;

- внедрения новых методов и разработок в образовательный процесс;

- использования современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании;

- достижения учащимися (воспитанниками) высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом;

- стабильности и роста качества обучения;

- улучшения научно-методической подготовки педагогических работников;
- повышения качества учебно-воспитательного процесса, в том числе за развитие здорового образа жизни;
- усиления социальной защиты работников образовательных учреждений;
- подъема общественной активности работников;
- роста заинтересованности работников в конечных результатах труда;
- за результативность, качество выполняемых работ по итогам расчетных периодов, устанавливаемых приказом Главного распорядителя бюджетных средств.

9.4. Расходование средств стимулирующего фонда оплаты труда осуществляется на основе Положения о стимулировании, утвержденного органом общественно-государственного управления учреждения Управляющим советом учреждения.

9.5. Премирование работников осуществляется:

- с профессиональным праздником, лицем учителя;
- с юбилеем работника в размере 5000 (пять тысяч) руб.;
- с прохождением обучения в учреждениях дополнительного профессионального образования;
- за результативное участие в профессиональных конкурсах.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

#### **10. Другие вопросы оплаты труда**

10.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

10.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.3. Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор на основании письменного заявления работника.

10.4. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий) выплачиваемой работникам до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Рассмотрено и принято  
на собрании трудового коллектива  
МОКУ С(К)ОШ-И №34  
«28» сентября 2019г.