

**Перечень, размеры и порядок выплат компенсационного характера,
устанавливаемых работникам МБОУ «СОШ № 108»**

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (проценты)	
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ	От 4 до 12	
2	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	В соответствии со статьей 148 Трудового кодекса РФ	20	
3	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	В соответствии со статьей 149 Трудового кодекса РФ		
3.1.	При совмещении профессий (должностей)			До 100
3.2.	При расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ			До 100
3.3.	При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором			До 100
3.4.	При выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни			До 200 от оклада
3.5.	При сверхурочной работе			Первые два часа работы – 150 %, последующие часы – 200 %
3.6.	При выполнении работ в ночное время			35

**Перечень и размеры определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых заместителям руководителя, главным бухгалтерам,
специалистам, служащим, учебно – вспомогательному персоналу,
рабочим МБОУ «СОШ № 108»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Размеры выплат (в процентах от должностного оклада)	Периодичность назначения стимулирующих выплат
I	Выплаты за интенсивность, качество и результаты работы			
1.1.	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	1.1.1. Отсутствие нарушений законодательства РФ 1.1.2. Организация работы по подготовке и проведению итоговой аттестации учащихся в форме ГИА и ЕГЭ 1.1.3. Отсутствие роста или снижение количества правонарушений среди обучающихся 1.1.4. Создание условий для организации горячего питания обучающихся 1.1.5. Охват обучающихся дополнительными образовательными программами, в том числе платными 1.1.6. Своевременное наполнение сайта школы 1.1.7. Развитие педагогического творчества (сопровождение участия педагога в научно – исследовательской, опытно – экспериментальной, работе, профессиональных конкурсах и т.д.) 1.1.8. Реализация Программы развития учреждения как документа, являющегося организационно основой управления инновационными	До 100	Ежемесячно, по решению комиссии учреждения

		<p>процессами</p> <p>1.1.9. Внедрение форм и методов, обеспечивающих открытость образовательного учреждения</p> <p>1.1.10. Проведение мероприятий, обеспечивающих готовность работников к действиям в области безопасности учреждения</p> <p>1.1.11. Создание условий, в том числе технических, позволяющих учащимся осваивать образовательные программы</p> <p>1.1.12. Целевое расходование бюджетных средств</p> <p>1.1.13. Увеличение доходов от оказания платных услуг</p> <p>1.1.14. Недопущение кредиторской задолженности</p>		
1.2	За участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	<p>Городского уровня</p> <p>Областного уровня</p> <p>Федерального уровня</p> <p>Международного уровня</p>	<p>До 10</p> <p>До 20</p> <p>До 50</p> <p>До 80</p>	Единовременная выплата по факту участия в мероприятии
1.3	За организацию работы по выполнению индикативных показателей городских целевых программ, муниципальных заданий	Достижение высокого уровня значений индикативных показателей (100 % \pm 2 % от плановых значений)	До 20	Единовременная выплата по итогам полугодия, года
1.4.	Заместители руководителя по учебно – воспитательной, воспитательной работе	<p>1.4.1 Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов</p> <p>1.4.2. Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность</p> <p>1.4.3. Высокий уровень контроля (мониторинга) образовательного процесса</p> <p>1.4.5. Качественная организация работы органов, участвующих в управлении учреждением</p>	До 10	Ежемесячно, по решению комиссии учреждения

		(административно – методический совет, педагогический совет, и т.п.)		
		1.4.6. Высокий уровень организации аттестации педагогических кадров		
		1.4.7. Организация профильного и предпрофильного обучения		
		1.4.8. Организация работы по внедрению федеральных государственных образовательных стандартов общего образования	До 30	Ежемесячно, по решению комиссии учреждения
1.5.	Заместитель руководителя по административно – хозяйственной части	1.5.1. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории учреждения	До 20	
		1.5.2. Обеспечение контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ	До 50	
		1.5.3. Организация и обеспечение энергосбережения, рационального потребления воды	До 20	
		1.5.4. Совершенствование материально – технической базы учреждения	До 20	
1.6.	Работники бухгалтерии, канцелярии, кадровой службы	1.6.1. Своевременная и качественная обработка документации, в том числе по делопроизводству, вопросам работы с кадрами; своевременное и качественное представление отчетности; оформление анкетных материалов	До 50	Ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		1.6.2. Внедрение и освоение новых программных продуктов,, разработка ведомственных целевых программ, положений, подготовка финансовых расчетов по дополнительным запросам вышестоящих организаций, проектов, локальных актов учреждения	До 40	Ежемесячно, по решению комиссии учреждения

		1.6.3. Своевременная и качественная подготовка распорядительных документов и документов для архивного хранения	До 50	Ежемесячно, по решению комиссии учреждения
1.7.	Обслуживающий персонал	1.7.1. Содержание помещений и территорий в соответствии с требованиями СанПиНов, качественная уборка помещений	До 50	Ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		1.7.2. Оперативность выполнения заданий, заявок по устранению технических неполадок	До 50	
		1.7.3. Участие в общих мероприятиях учреждения (в период проведения праздников, конкурсов, конференций)	До 30	Единовременно, по факту участия в мероприятиях
		1.7.4. Оказание помощи педагогам в организации образовательного процесса	До 50	Ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		1.7.5. Активное участие в проведении ремонта здания и благоустройства территории	До 50	Единовременно, по факту участия в мероприятиях
II	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания			
2.1.	За наличие ученой степени	Кандидат наук Доктор наук	До 10 До 20	Со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени
2.2.	За наличие спортивного звания, отраслевой награды Министерства образования и науки РФ, почетного звания	«Мастер спорта» «Гроссмейстер»	До 5	Со дня присвоения спортивного звания, почетного звания, награждения знаком отличия
		Нагрудный знак	До 10	
		Почетное звание «Заслуженный», «Народный»	До 20	
III	Выплаты за непрерывный стаж работы			
.	За общий стаж работы	От 1 до 5 лет	5	На 1 января и 1 сентября текущего года
		От 5 до 10 лет	10	
		От 10 до 15 лет	15	
		Свыше 15 лет	20	
IV	Выплаты библиотечным работникам			
4.1.	Ежемесячная надбавка за выслугу лет	От 1 до 10 лет От 10 лет и выше	20 30	ежемесячно

4.2.	Лечебное пособие к ежегодному отпуску		100	Единовременная выплата
V	Премияльные выплаты			
5.1.	За выполнение особо важных и срочных работ	В соответствии с заданием, установленным руководителем учреждения	До 100	Единовременная выплата по приказу руководителя учреждения
5.2.	По итогам работы (за квартал, полугодие, год)	За личный вклад в эффективность работы учреждения, высокие показатели в работе	До 100	Единовременная выплата по приказу руководителя учреждения
5.3.	К праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию	По факту	До 100	Единовременная выплата по приказу руководителя учреждения
VI	Обязательные выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий граждан			
6.1.	Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах, отделениях) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	По факту комплектования коррекционного класса, отделения, группы	До 20	ежемесячно
6.2.	Работа специалистов медико – педагогических комиссий, логопедических пунктов	По факту	До 20	ежемесячно

**Перечень и размеры определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых педагогическим работникам МБОУ «СОШ № 108»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (от должностного оклада)	Периодичность назначения выплат стимулирующего характера
I	Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы			
1.1	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	<p>1.1.1. Формирование готовности обучающихся к осознанному выбору направления и форм получения профессионального образования (работа с ИОП, абитур – листами)</p> <p>1.1.2. Реализация программы предпрофильной и профильной подготовки</p> <p>1.1.3. Разработка и внедрение авторских образовательных программ</p> <p>1.1.4. Организация внеурочной развивающей деятельности</p> <p>1.1.5. Гражданско – патриотическое воспитание учащихся</p> <p>1.1.6. Системная физкультурно – оздоровительная работа в форме секций, клубов и т.п.</p> <p>1.1.7. Содействие охвату горячим питанием (не ниже 98 % в начальной школе, 83% - в основной, 75% - в старшей)</p> <p>1.1.8. Системная организация оздоровительных процедур, экскурсий, поездок, походов и т.п.</p>	До 100	Ежемесячно, по решению комиссии образовательного учреждения

		1.1.9. Организация индивидуальной работы с учащимися, в т.ч. обучение на дому		
		1.1.10. Участие в методической, опытно – экспериментальной, научно – исследовательской работе, проведение открытых уроков, мастер – классов, публикация материалов из собственного опыта работы		
		1.1.11. Взаимодействие с общественными организациями, творческими союзами, научными организациями и т.п.		
		1.1.13. Эффективная работа по реализации Программы развития учреждения		
		1.1.14. Обеспечение положительной динамики (или стабильно высоких результатов) уровня удовлетворенности образовательным учреждением родителями		
1.2.	За личное участие работника в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	Городского уровня	До 20	Единовременная выплата по факту участия в мероприятии
		Областного уровня	До 50	
		Федерального уровня	До 70	
		Международного уровня	До 100	
1.3.	За работу в межшкольном методическом центре	Участие в деятельности ММЦ, руководство творческими группами, городскими методическими объединениями	До 50	По факту, за период работы по представлению заведующего ММЦ
1.4.	За работу по внедрению федеральных государственных образовательных стандартов	Разработка и внедрение основной образовательной программы, высокие результаты оценки качества образования	До 50	Ежемесячно, по решению комиссии образовательного учреждения
1.5.	За эффективное	Владение на высоком	До 40	Ежемесячно, по

	использование инновационных образовательных технологий	уровне ИКТ, в т.ч. использование электронного дневника и журнала, заведование школьным сайтом, внедрение робототехники, создание ЦОР и т.п.		решению комиссии образовательного учреждения
1.6.	За интенсивность	1.6.1. Заведование учебными кабинетами, мастерскими, школьным музеем	До 20	Ежемесячно, по решению комиссии образовательного учреждения
		1.6.2. Заведование предметными лабораториями для работы с одаренными детьми	До 50	
		1.6.3. Выполнение функций классного руководителя	До 20 в соответствии с федеральным и областным законодательством	
		1.6.4. Работа с обучающимися, воспитанниками в каникулярное время	До 40	Единовременно, по факту работы в каникулы
		1.6.5. Руководство школьными методическими объединениями, проблемными группами, предметными (аттестационными) комиссиями и т.п., в т.ч. наставничество	До 20	Ежемесячно, по решению комиссии образовательного учреждения
		1.6.6. Проверка письменных работ	До 20 от фактической нагрузки	
1.7.	За подготовку обучающегося, воспитанника – победителя или призера олимпиад, творческих конкурсов, спортивных соревнований	Городского уровня	До 20	Единовременно, по факту результативного участия обучающегося, воспитанника
		Областного уровня	До 50	
		Федерального уровня	До 70	
		Международного уровня	До 100	
1.8.	За результаты прохождения промежуточной	Доля обучающихся, получивших «хорошие» и «отличные» оценки в	До 50	Единовременно, по факту аттестации

	(итоговой) аттестации	общем объеме учащихся (выпускников) учреждения не менее 75 %		
II Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания				
2.1.	За наличие ученой степени	Кандидат наук Доктор наук	До 10 До 20	Со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени
2.2.	За наличие спортивного звания, отраслевой награды Министерства образования и науки РФ, почетного звания	«Мастер спорта» «Гроссмейстер»	До 5	Со дня присвоения спортивного звания, почетного звания, награждения знаком отличия
		Нагрудный знак	До 10	
		Почетное звание «Заслуженный», «Народный»	До 20	
III Выплаты за непрерывный стаж работы				
3.1.	За педагогический стаж работы	От 1 года до 5 лет	5	На 1 января и 1 сентября текущего года
		От 5 лет до 10 лет	10	
		От 10 лет до 15 лет	15	
		Свыше 15 лет	20	
3.2.	За квалификационную категорию	I квалификационная категория	До 20	На период действия категории по мере ее присвоения
		Высшая квалификационная категория	До 30	
IV Выплаты молодым специалистам				
4.1.	Ежемесячная надбавка	Педагогические работники, приступившие к работе не позднее 1 октября года окончания очного образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования и проработавшие непрерывно в течение трех лет с момента трудоустройства	В соответствии с областным законодательством	Ежемесячно, на период действия статуса молодого специалиста
4.2.	Единовременная материальная помощь		В соответствии с отдельным нормативным правовым актом	Единовременно, при первичном поступлении на работу в учреждение
V Премияльные выплаты				
5.1.	За выполнение особо важных и срочных работ	В соответствии с заданием, установленным руководителем учреждения	До 100	Единовременная выплата по приказу руководителя учреждения
5.2.	По итогам работы (за	За личный вклад в эффективность работы	До 100	Единовременная выплата по

	квартал, полугодие, год)	учреждения, высокие показатели в работе		приказу руководителя учреждения
5.3.	К праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию	По факту	До 100	Единовременная выплата по приказу руководителя учреждения
VI	Обязательные выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий граждан			
6.1.	Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах, отделениях) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	По факту комплектования коррекционного класса, отделения, группы	До 20	ежемесячно
6.2.	Работа специалистов медико – педагогических комиссий, логопедических пунктов	По факту	До 20	ежемесячно

**Положение об оплате труда работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 108» (МБОУ «СОШ № 108»)
Трехгорного городского округа**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда (далее именуется Положение) работников МБОУ «СОШ № 108» разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением главы города от 30.10.2008 г. № 1059 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Трехгорного», постановлением администрации города № 685 от 05.07.2013 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Трехгорного в новой редакции», постановлением администрации города № 755 от 26.07.2013 г. «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Трехгорного, утвержденное постановлением администрации города от 05.07. 2013 № 685».
2. Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 108» включает в себя фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за установленные нормы (нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и Трехгорного городского округа, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.
3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:
 - 1) единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - 3) государственных гарантий по оплате труда;
 - 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
 - 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - 6) постановления администрации города № 685 от 05.07.2013 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Трехгорного», постановления администрации города № 755 от 26.07.2013 г. «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Трехгорного, утвержденное постановлением администрации города от 05.07.2013 № 685», постановления администрации города № 79 от 31.01.2014 «О внесении изменений в постановление администрации города от 05.07.2013 № 685 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Трехгорного»;
 - 7) настоящего Положения;

- 8) рекомендаций Российской и Челябинской областной трехсторонних комиссий по регулированию социально – трудовых отношений;
- 9) мнения представительного органа работников.
4. Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 108», установленная настоящим Положением, включает в себя минимальный оклад (должностной оклад) работников, размеры повышающих коэффициентов, разработанных на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), размеры окладов (должностных окладов) работников; перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного и стимулирующего характера; условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения.

Работникам устанавливается повышенный на 20 процентов минимальный оклад (должностной оклад) за работу в зарытом административно – территориальном образовании. (старый вариант – удаляем).

размеры окладов (должностных окладов) в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуется ПКГ), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре работника.
6. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с выделенными лимитами бюджетных обязательств, предусмотренными в плане финансово – хозяйственной деятельности в пределах фонда оплаты труда.

II. Основные условия оплаты труда

7. Минимальный размер оклада (должностного оклада) работников устанавливается в размере 1667 рублей, с учетом зонального коэффициента – 2000 рублей.
8. Размер оклада (должностного оклада) работника определяется путем умножения минимального оклада (должностного оклада) работников (2000 рублей) на повышающий коэффициент к окладу по ПКГ. Размеры повышающих коэффициентов и размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ указаны в приложениях 1 – 4 к постановлению администрации города № 79 от 31.01.2014г., а именно:

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2200
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер по охране труда (технике безопасности), инженер – электроник (электроник), специалист по кадрам, специалист по охране труда, экономист, юристконсульт	4730
2	Должности служащих первого квалификационного	4840

квалификационный уровень	уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4950
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5060
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно – вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму	2970
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	3590
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	8800
3 квалификационный уровень	Педагог – психолог	9300
4 квалификационный уровень	Педагог – библиотекарь, преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель, учитель – логопед (логопед)	10000

9. Должностной оклад по ПКГ педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени, норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, установленной Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».
10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 1 – 3 настоящего Положения.
11. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры стимулирующих выплат, премий без ограничения их максимальных размеров при условии отсутствия у работников фактов неисполнения или исполнения ненадлежащим образом должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, локальных актов, регулирующих образовательный процесс.
12. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера в учреждении под председательством директора школы создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по оценке эффективности труда работников) в составе:
 - 1) заместитель директора по учебно – воспитательной работе;
 - 2) заместитель директора по воспитательной работе;
 - 3) главный бухгалтер;
 - 4) заместитель директора по административно – хозяйственной части;

- 5) председатель профкома;
- 6) представитель Совета школы.

Персональный состав комиссии утверждается приказом директора школы.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

13. Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера указаны в приложении № 1 к данному Положению.
14. Выплаты компенсационного характера, кроме районного коэффициента, устанавливаются в процентном отношении от оклада (должностного оклада) работника.
15. К выплатам компенсационного характера относятся:
 - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
 - за специфику деятельности учреждения.
16. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
17. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливаются в соответствии со статье 148 Трудового кодекса РФ. Районный коэффициент в размере 20 % начисляется на фактически месячный заработок, включая доплаты и надбавки.
18. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса РФ.

К указанным выплатам относятся:

 - 1) доплата за совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
 - 2) доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемой работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
 - 3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
 - 4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, и устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ;

5) доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 трудового кодекса РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

б) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 20 % оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, но не могут быть ниже размера, установленного Постановлением Правительства РФ. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

19. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников учреждения.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников, в том числе за выполнение функций классного руководителя.

К выплатам, соответствующим индивидуальным характеристикам работников учреждения, относятся:

- 1) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, квалификационные категории;
- 2) выплаты за непрерывный стаж работы:
У административно-управленческого персонала; педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала учитывается стаж работы по данной должности;
У работников бухгалтерии учитывается бухгалтерский, экономический стаж;
У обслуживающего персонала учитывается общий стаж работы.
- 3) выплаты молодым специалистам;
- 4) выплаты библиотечным работникам.

20. Перечень, размеры и порядок выплат стимулирующего характера указаны в приложениях № 2 – 3 к настоящему Положению.

21. Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

22. Размеры выплат стимулирующего характера работнику учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения в процентном отношении от должностного оклада работника, в зависимости от достижения им соответствующих качественных и (или) количественных показателей,

установленных по каждой стимулирующей выплате (приложения 2 – 3 к настоящему Положению)

23. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя в пределах фонда оплаты труда.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

24. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор с работником.

Должностной оклад руководителя устанавливается в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда руководителя администрацией города Трехгорного по представлению распорядителя бюджетных средств, в размере до 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала учреждения.

Исчисление размера средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения размера должностного оклада руководителя осуществляется в порядке, установленном постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275 – П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений».

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю учреждения. Должностной оклад руководителя учреждения пересматривается ежегодно исходя из расчета средней заработной платы работников основного персонала учреждения за предшествующий календарный год.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем на 15 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

25. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение в соответствии с приложением 9 Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Трехгорного, утвержденному постановлением администрации города № 685 от 05.07.2013 г.

26. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются на основании распоряжения администрации города Трехгорного в соответствии с решением постоянно действующей комиссии.

27. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

VI. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

28. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяет правила исчисления средней заработной платы основного персонала учреждения.

29. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера, не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» для расчета средней заработной платы, для определения размеров должностного оклада руководителя представлен в приложении 9 Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Трехгорного, утвержденному постановлением администрации города № 685 от 05.07.2013 г.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются выплаты стимулирующего характера независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

30. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления сумм окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарному году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя.

31. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени; среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени; и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

32. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествующий выходным или нерабочим праздничным дням.

В численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем на одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

33. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Для учета среднемесячной численности основного персонала следует заполнять справку об исчислении должностного оклада руководителя учреждения на основании табеля учета рабочего времени за месяц согласно приложению 10 Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Трехгорного, утвержденному постановлением администрации города № 685 от 05.07.2013 г. При этом из расчета исключаются дни отсутствия в связи с:

- временной нетрудоспособностью;
- нахождением в отпуске (очередном, дополнительном, ученическом, без сохранения заработной платы, за ненормированный рабочий день);
- исполнением государственных и общественных обязанностей;
- нахождением в служебной командировке, на курсах повышения квалификации или обучении.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

- 1) исчисляется общее количество человеко – дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко – часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели.
- 2) Определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко – дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

34. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 32 Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Трехгорного, утвержденному постановлением администрации города № 685 от 05.07.2013 г.

35. Среднесписочная численность работников за год определяется путем суммирования среднемесячной численности работников за все месяцы отчетного года и деления полученной суммы на 12. Округление производится до двух знаков после запятой.

VII. Заключительные положения

36. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения в соответствии с единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях гражданско – правового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

37. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Трехгорного городского округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

38. Из экономии по выплатам стимулирующего характера учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в связи со стихийным бедствием, болезнью работника и его близких родственников, смертью близких родственников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов.

39. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.