УТВЕРЖДЕНО
приказом от 28.02.2019 № 3,
с учетом изменений приказ
от 07.08.2019 №27,
от 28.08.2019 №28,
от 29.10.2019 №47,
от 10.04.2020 № 19,
от 15.10.2020 № 50,
от 12.01.2021 протокол №4

# ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 14» с. Камень-Рыболов Ханкайского муниципального округа Приморского края

## I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 14» с. Камень-Рыболов Ханкайского муниципального округа Приморского края (далее – Положение) разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Приморского края от 13.08.2013 № 243-КЗ «Об образовании в Приморском крае», с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», действующих Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (далее - Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений), методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02, постановлением Администрации Ханкайского муниципального района Приморского края от 13.08.2013 № 651-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ханкайского муниципального района».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального общеобразовательного «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа

№ 14» с. Камень-Рыболов Ханкайского муниципального округа Приморского края (далее – учреждения).

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения(без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новым Положением, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения нового положения по оплате труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

1.6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. Размеры окладов работников учреждений устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп. При увеличении (индексации) окладов работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников учреждения, совершенствование системы оплаты рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в учреждении в соответствии с действующими Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.10. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих органов местного самоуправления Ханкайского муниципального района (далее – муниципальные служащие), и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы органов местного самоуправления Ханкайского муниципального района (далее – должности, не являющиеся должностями муниципальной службы), а также учреждений, обеспечивающих деятельность органов местного самоуправления Ханкайского муниципального района (хозяйственной управление).

1.11. В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, отраслевого органа определяется путем деления установленного (планируемого) объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, отраслевого органа на установленную численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, отраслевого органа и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится отраслевым органом до руководителя подведомственного учреждения указанного в пункте 1.10. настоящего Положения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, указанного в пункте 1.10. настоящего Положения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объемов бюджетных ассигнований, на оплату труда работников подведомственного учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации, а также нормативно правовыми актами Приморского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников подведомственного учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты труда) и деления, полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.12. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения, указанные в пункте 1.10. настоящего Положение, с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, отраслевого органа осуществляется отраслевым органом при утверждении (изменение) плана финансово-хозяйственной деятельности бюджетного учреждения».

## II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

– государственных гарантий по оплате труда;

– ЕКС;

– настоящего Положения;

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– методических рекомендаций;

– мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.2. Оклады работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, в том числе согласно приложению настоящего Положения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1).

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

– повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

– повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях;

2.3.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

– первую – 0,10;

– высшую – 0,15.

2.3.3. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику выполняемой работы в учреждениях:

– за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения – 0,15;

– за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы, в группах компенсационного обучения – 0,20;

– за осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательной учреждения на общих основаниях– 0,20.

2.3.4. При применении к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$Р_{ор} = О_{пкг} + О_{пкг}$ x $SUM_{пк}$

где:

$Р_{ор}$ – размер оклада работника;

$О_{пкг}$ – оклад работника по ПКГ;

$SUM_{пк}$ – сумма повышающих коэффициентов.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, право на его изменение возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

## III. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат (приложение 2).

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.2. Работникам учреждений в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ).

3.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ и принятыми в соответствии с ней нормативными правовыми актами в повышенном размере, минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть ниже установленного статьей 147 ТК РФ,. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

– районный коэффициент к заработной плате – 1,3 – за работу в сельских населенных пунктах и рабочих поселках приграничной 30-километровой зоны; в размере 1,2 – на остальной территории Ханкайского муниципального округа;

– процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения 50% заработка;

– процентная надбавка к заработной плате в полном размере с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили в указанных местностях не менее пяти лет;

– процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;

– процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

3.6. Работникам учреждения, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере

25 процентов оклада (ставки заработной платы – для работников учреждения, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы). Педагогическим работникам, оплата труда которых осуществляется исходя из ставки заработной платы, указанная доплата устанавливается с учетом учебной нагрузки.

Работникам образовательных организаций (оплата труда которых исчисляется исходя из должностного оклада, определенного в штатном расписании) доплата начисляется на должностной оклад, установленный трудовым договором с учетом педагогической нагрузки. На доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ доплаты за работу в учреждении, расположенном в сельской местности в размере 25 % не начисляется.

Указанная доплата не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.7. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выполнение дополнительной работы осуществляется с письменного согласия работника, выполняется в пределах установленного рабочего дня по основному месту работы, может поручаться как по профессии (должности), аналогичной основной профессии (должности) работника, так и по другой профессии (должности).

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы может быть установлена в абсолютной сумме, в процентах к должностному окладу отсутствующего работника или к окладу по основной работе.

3.7.1. За проверку тетрадей устанавливается ежемесячная денежная выплата в следующих размерах:

по русскому языку и литературе - 15 процентов ставки заработной платы с учетом учебной нагрузки;

по математике -10 процентов ставки заработной платы с учетом учебной нагрузки;

и иностранному языку (5-11 классы)- 10 процентов ставки заработной платы с учетом учебной нагрузки;

В классах (классах-комплектах) с числом учащихся менее 14 человек оплата за проверку тетрадей производится в размере 50 процентов соответствующих доплат.

3.7.2. Учителю информатики устанавливается доплата за обслуживание компьютеров в размере 1,0 % за один компьютер, при определении размера доплаты учитываются компьютеры, установленные в кабинетах информатики.

При наличии в штатном расписании учреждения должности «техник-программист» настоящая доплата не устанавливается.

3.7.2. Работникам учреждения, на которых возложены функции по руководству районным методическим объединением, согласно приказа Управления народного образования Администрации Ханкайского муниципального района, устанавливается доплата в размере 20 процентов оклада (ставки заработной платы за норму рабочего времени).

3.8. Доплаты при выполнении работы в выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время устанавливаются в соответствии со статьями 153,154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

## IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат (приложение 3).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником в соответствии Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте (коллективном договоре), разрабатываются с учетом достижения целей , показателей и результатов, предусмотренных федеральными проектами, входящими в состав национального проекта «Образование», в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», региональными (муниципальными) проектами и возможности оценки личного вклада работника.

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности учреждения и педагогических работников (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы (приложение 5).

Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладу исходя из установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), при неполной отработке нормы рабочего времени выплаты начисляются пропорционально отработанному времени. Начисление стимулирующих выплат не распространяется на дни, часы, отработанные сверх установленной нормы рабочего времени, начисление выплаты за выслугу лет производится согласно пункта 4.2. положения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются по основной должности и могут устанавливаться по должностям на условиях внутреннего (внешнего) совместительства.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за наличие отраслевых наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);

- выплаты за качество выполняемых работ;

-выплаты за выслугу лет;

- премии по итогам работы.

Работникам, имеющим, государственные и отраслевые награды и почетные звания,

ученые степени, отраслевые почетные нагрудные знаки устанавливается ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы в следующих размерах:

работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения, Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации, отраслевые почетные нагрудные знаки – 4 процентов оклада;

работникам учреждения, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник образования» – 8 процентов оклада;

работникам учреждения, имеющим ученую степень доктора наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения, почетное звание «Народный учитель» - 12 процентов оклада.

Выплаты за выслугу лет при стаже работы в образовательных организациях рассчитывается следующим образом:

От 3 лет - 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

Выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, в зависимости от общего количества, проработавших в учреждениях, подведомственных органу управления образования, независимо от занимаемой должности, педагогическим работникам за работу в данных должностях независимо от ведомственной подчиненности.

Педагогическим работникам, оплата труда которых осуществляется исходя из ставки заработной платы, указанная выплата устанавливается с учетом учебной нагрузки.

Работникам образовательной организации (оплата труда которых исчисляется исходя из должностного оклада, определенного в штатном расписании) выплата начисляется на должностной оклад, установленный трудовым договором с учетом педагогической нагрузки.

4.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании произведенных с учетом положений Методических рекомендаций, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений результатов объективной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда работника, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения производится один раз в год, по итогам прошедшего учебного года до 05 сентября. Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Вновь принятым работникам выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться по результатам работы за полугодие (для педагогических работников, и по результатам 1-3 месяцев работы для остальных работников).

Молодым специалистам выплаты стимулирующего характера устанавливаются по итогам работы за прошедший учебный год.

4.4. Если на работника учреждения налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются до снятия взыскания.

4.5. Оценку эффективности деятельности работника осуществляет комиссия по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера, которая утверждается приказом руководителя учреждения.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов. Руководитель учреждения утверждает своим приказом размер выплат стимулирующего характера по каждому работнику учреждения.

4.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется за счет средств фонда оплаты труда по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников, порядок и условия выплаты премии утверждаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств, руководитель учреждения может выносить решение о приостановке, уменьшении или отмене выплат стимулирующего характера, предупредив работника учреждения об этом в установленном законодательством порядке.

## V. Порядок оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

5.1. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров регулируется Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, утверждаемым Администрацией Ханкайского муниципального округа.

Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается Администрацией Ханкайского муниципального округа.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений размещается в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте органов местного самоуправления Ханкайского муниципального округа в соответствии с порядком, установленным Администрацией Ханкайского муниципального района.

Оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов руководителей этих учреждений.

5.2. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным Администрацией Ханкайского муниципального округа.

Конкретный размер компенсационных выплат руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

5.3.Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Ханкайского муниципального округа.

Конкретный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются в трудовом договоре с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утверждаемых работодателем.

5.4. Конкретный размер стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в трудовом договоре с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

Работникам, имеющим государственные и отраслевые награды и почетные звания, ученые степени, отраслевые почетные нагрудные знаки устанавливается ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы в размерах, предусмотренных абзацем 4.2. положения.

Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждения, порядок их установления определяются Администрацией Ханкайского муниципального округа в соответствии с действующим законодательством.

## VI. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда.

Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

## VII. Тарификация педагогических работников и порядок исчисления заработной платы

7.1. Тарификация педагогических работников производится два раза в год к началу первого и началу второго учебных полугодий.

7.2. Месячная заработная плата учителей, определяется путем умножения оклада по

соответствующему квалификационному уровню на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата за работу по совместительству в другой образовательной организации (одной или нескольких) и за работу по индивидуальному обучению больных детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

7.3. За часы учебной нагрузки сверх установленной нормы часов производится дополнительная оплата соответственно получаемого оклада в одинарном размере.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.4. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70% от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов.

Расчёт часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество учащихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

Пример: учитель математики ведет преподавательскую работу с заочниками в группе наполняемостью 16 - 20 человек. Учебным планом на этот предмет предусмотрено 6 зачетов на учебный год, т.е. 3 зачета на каждое полугодие. На прием зачетов отводится 1 час (т.е. по 1/3 часа на 1 зачет). Следовательно, при тарификации на первое полугодие учителю будет запланировано: 1/3 часа х 3 зачета х 18 человек = 18 часов - на прием всех зачетов в полугодии. Учителю при тарификации включается лишь 70% времени, предусмотренного на зачеты: 18 часов : 100% х 70% = 12,6 часов на все полугодие. В неделю количество часов составит: 12,6 часов : 17 недель = 0,74 часа. Если учитель принял в первом полугодии зачеты от 18 учащихся, то в конце полугодия ему должна быть выплачена разница, т.е. 18 часов - 12,6 часов = 5,4 часа. Если учитель принял зачеты от 20 учащихся, то разница увеличивается еще на 2 часа. Если из группы выбывают, например, 2 человека, разница в часах будет составлять: 18 часов - 12,6 часа - 2 часа = 3,4 часа.

При тарификации общее количество часов, предусмотренное на учебный предмет по учебному плану, делится на число учебных недель полугодия, затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на приём зачётов. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки, учителю определяется месячная заработная

плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

7.5. За время работы в межсессионный период и период летних каникул обучающихся, а также в период отмены занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, в том числе и учителей, ведущих обучение детей на дому, лиц из числа руководящих, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периодов.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

7.6. Учителям и другим педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета оклада согласно приложения 1.

7.8. Учителя и преподаватели, которые увольняются по истечении 10 месяцев учебного года имеют право на получение компенсации за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска в 64 календарных дня.

## VIII. Порядок почасовой оплаты труда

8.1 Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательной организации применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при распределении учебной нагрузки;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и учреждений, привлекаемых для педагогической работы в организацию;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой учреждения (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической

работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5-6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 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 приказ о распределении учебной нагрузки.

8.2. Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной образовательной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.). Размер часовой оплаты определяется учреждением самостоятельно и утверждается локальным актом. В размеры часовых ставок заработной платы включается оплата за отпуск.

## IX. Оказание материальной помощи работникам учреждения

9.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

9.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

9.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 14»
с. Камень-Рыболов Ханкайского муниципального округа
Приморского края

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**

работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 14» с. Камень-Рыболов Ханкайского муниципального округа Приморского края

| **1.Оклады педагогических работников муниципальной образовательной организации по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников за норму часов учебной (преподавательской) работы на 1 ставку согласно Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601** | |
|---|---|
| **Должности, отнесенные к квалификационным уровням ПКГ** | **Должностной оклад, руб.** |
| **2 квалификационный уровень** | **11798,00** |
| социальный педагог | |
| **4 квалификационный уровень** | **13860,00** |
| учитель | |
| | |
| **8.Оклады работников профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** | |
| **1 квалификационный уровень** | 5631 |
| уборщик служебных помещений | |

Присвоенная категория по одной из педагогических должностей может распространяться на другую должность при совпадении должностных обязанностей, учебных программ, профиля работы в следующем порядке:

| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1 |
|---|---|
| Учитель, преподаватель | Воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профилю работы по основной должности) |
| Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении |

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 14»
с. Камень-Рыболов Ханкайского муниципального округа
Приморского края

**ПЕРЕЧЕНЬ**

видов компенсационных выплат

работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 14» с. Камень-Рыболов Ханкайского муниципального округа Приморского края

1. Выплаты работникам, занятым на работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Приложение 3
к Положению об оплате

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 14»
с. Камень-Рыболов Ханкайского муниципального округа
Приморского края

**ПЕРЕЧЕНЬ**

видов стимулирующих выплат
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 14» с. Камень-Рыболов
Ханкайского муниципального округа Приморского края

1. Выплаты за высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования).

2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3. Премии по итогам работы.

4. Выплаты за выслугу лет.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа
№ 14»
с. Камень-Рыболов Ханкайского муниципального
округа
Приморского края

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ *
НА ____ ГОД

_____
(полное название учреждения, местонахождение и адрес)

| Показатели на начало года | I-IV классы | V-IX классы | X-XI классы | Итого |
|---|---|---|---|---|
| Число классов на 1 сентября | | | | |
| Число классов-комплектов на 1 сентября | | | | |
| Количество групп продленного дня | | | | |
| Число учеников в них | | | | |
| Общее число недельных часов по учебному плану | | | | |
| В том числе | | | | |
| а)число недельных часов по учебному плану | | | | |
| б)дополнительные часы | | | | |
| из них: | | | | |
| Обучение на дому | | | | |
| В связи с делением классов на группы при проведении занятий по иностранному языку, трудовому обучению, физической культуре | | | | |

| N п/п | Фамилия, имя, от-чество | Занимаемая должность | Образование | Наименование документа об образовании, его номер и время выдачи, наличие ученой степени или почетного звания | Стаж работы в учреждениях образования (число лет и месяцев) |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

| Квалификационная категория | Какие предметы преподает | Ставка в месяц | Размер повышающих коэффициентов | Ставка в месяц с учетом повышающих коэффициентов | Число часов в неделю | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | I - IV классы | V - IX классы | X - XI классы |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| | | | | | | | |

Продолжение табл.

| Заработная плата в месяц | | | Доплата за проверку тетрадей | | | Доплата за классное руководство | Компенсационные выплаты |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| I - IV классы | V - IX классы | X - XI классы | I - IV классы | V - IX классы | X - XI классы | | |
| 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |

Окончание табл.

| Итого заработная плата с учетом граф 12 - 20 | Должностной оклад руководящих работников учреждения, прочих педагогических и учебно-вспомогательного персонала | Доплата за работу в учреждении, расположенном в сельской местности | Итого заработная плата | Районный коэффициент | Процентная надбавка за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока) | Всего заработная плата |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |

*-Тарификационный список утверждается начальником Управления народного образования.

Директор _____ Экономист_____

Специалист _____ Гл.бухгалтер
(заместитель директора по финансам)_____