

СОГЛАСОВАНО
Школьным
управляющим
советом протокол
заседания ШУС
от 29.08.2016 №1
от 12.12.2016 №6
от 30.08.2018 №11

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзным комитетом
протокол заседания
профсоюзного комитета
от 19.12.2016 №4
от 06.02.2018 №3
от 30.08.2018 №11

УТВЕРЖДЕНО
приказами директора по школе
от 29.08.2016 №687
от 19.12.2016 №1152
от 30.01.2018 №105
от 06.02.2018 № 136
от 30.08.2018 №813

РАССМОТРЕНО

общим собранием работников школы
от 29.08.2016 протокол №6
от 19.12.2016 протокол №8
от 06.02.2018 протокол №2
от 30.08.2018 протокол №4

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 36» (с изменениями от 01.01.2017, 01.01.2018, 01.02.2018, 01.09.2018)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №36» (далее - Положение) разработано в соответствии с решениями Тамбовской городской Думы от 29.07.2009 №1092 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Тамбова и о внесении изменений в отдельные решения Тамбовской городской Думы», постановлением администрации города Тамбова от 05.06.2015 №4362 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №36» (далее - учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- повышающие коэффициенты, условия их установления, начисления;
- перечень видов выплат компенсационного характера, условия их установления;
- выплаты стимулирующего характера, премирование работников школы, условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

- условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- определение фонда оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников школы устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников школы.

Условия оплаты труда, включая размер базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников школы, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до размера, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

1.7. Выплата заработной платы работникам производится за счет средств субвенции области на финансирование муниципальных общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию ими государственного стандарта общего образования, средств бюджета городского округа-город Тамбов, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должна осуществляться в пределах установленного фонда оплаты труда.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам являются: трудовой договор, приказ директора школы о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера,

премий, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

«2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням и размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы по занимаемой должности, рабочей профессии.»

2.1. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников - 5138 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" - 3120 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" - 3564 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" - 5138 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" - 3120 руб.

2.2. Индексация размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов

3.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности к минимальному окладу (минимальному должностному окладу), минимальной ставке заработной платы работников с образованием нового оклада (должностного оклада), новой ставки заработной платы может устанавливаться в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

Должность	ПКГ	Квалиф. уровень	Минимальный оклад	Повышающий коэффициент
Старший вожатый	3	1	5138	0,2
Педагог дополнительного образования;	3	2	5138	0,3

педагог-организатор; социальный педагог				
Педагог-психолог; методист	3	3	5138	0,4
Учитель; преподаватель- организатор ОБЖ, педагог-библиотекарь, учитель-логопед	3	4	5138	0,5

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих»:

Должность	Уровень	Квалиф. уровень	Минимальный оклад	Повышающий коэффициент
Делопроизводитель; секретарь	1	1	3120	нет
Лаборант	2	1	3564	нет
Бухгалтер	3	1	5138	0,2

- по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы:

Должность	Минимальный оклад	Повышающий коэффициент
Специалист по охране труда	5138	0,2

Школа в пределах средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников, но не выше утвержденных размеров повышающих коэффициентов.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции:

- 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,20 - при наличии первой квалификационной категории.

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.3. Работникам школы, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Заслуженный", "Народный", "Мастер", "Мастер спорта", "Отличник", "Почетный работник" либо награжденным орденами и медалями, может быть установлен повышающий коэффициент в размере 0,20.

Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения, либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения).

3.4. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, с даты ее присвоения устанавливается повышающий коэффициент:

- кандидат наук - 0,10;

- доктор наук - 0,20.

3.5. Для работников школы, условия труда которых отличаются от нормальных (учителям за индивидуальное обучение на дому детей – хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) - устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения условий, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.6. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю директора, главному бухгалтеру согласно Положению об установлении персонального повышающего коэффициента работникам муниципального автономного учреждения средней общеобразовательной школы №36 (приложение №1). Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не может превышать 3,0.

3.7. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.2 -3.7 настоящего Положения, определяются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы, производятся в пределах фонда оплаты труда. При установлении работнику нагрузки менее ставки, выплаты производятся пропорционально нагрузке.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

4.1. Для работников школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по итогам проведения специальной оценки условий труда.

Предельный размер повышающего коэффициента 0,6.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты в абсолютной величине и срок, на который она устанавливается, определяются

по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.4. Доплата за увеличение объема работы, так же в рамках осуществления платных услуг, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается (в том числе за оказание платных образовательных услуг), определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата за увеличение объема работы за оказание платных образовательных услуг выплачивается за счет средств, полученных от оказания платных услуг.

4.1.5. Доплата за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

4.1.5.1. Выполнение функций классного руководителя – 20% должностного оклада, при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется пропорционально часам педагогической работы;

4.1.5.2. Проверка письменных работ учащихся (выплата производится с учетом педагогической нагрузки):

- учителям 1 – 4 классов - 15%;
- учителям русского языка и литературы, учителям математики -20%;
- учителям иностранного языка, физики, информатики, географии, биологии, химии, истории, обществознания – 10%.

4.1.5.3. Заведование учебными кабинетами (лабораториями) – 10%, при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется пропорционально часам педагогической работы;

4.1.5.4. Заведование спортивными залами - 10% должностного оклада, при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется пропорционально часам педагогической работы;

4.1.5.5. Руководство кафедрами учителей-предметников, методическими объединениями – 15% должностного оклада, при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется пропорционально часам педагогической работы;

4.1.5.6. Руководство учебными мастерскими – 15% должностного оклада, при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется пропорционально часам педагогической работы;

4.1.5.7. Руководство городскими методическими объединениями, комиссиями – 10% должностного оклада, при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется пропорционально часам педагогической работы;

4.1.5.8. Руководство комиссиями, музеем, клубами, рабочими группами, научным обществом учащихся, школой молодого специалиста – 15% должностного оклада, при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется пропорционально часам педагогической работы;

4.1.5.9. Организация различных форм деятельности отличных от урочной системы обучения, предоставление образовательных услуг по изучению учебных предметов не входящие в трудовые обязанности:

- изучение элективных предметов и курсов, не предусмотренных учебным планом школы, углубляющих программное содержание предметов базового уровня, ориентированных на выбор дальнейшей профессии;

- работа с учащимися в рамках школьного научного общества;

- организация общественно-полезных практик;

- организация работы по выравниванию стартовых возможностей развития личности ребенка;

в рамках класса – 10%; в рамках кафедры учителей-предметников – 20%; в рамках одной ступени – 30%; в рамках деятельности школы – 50%;

4.1.6. Доплата за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.7. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.8. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам доплата производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее чем двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников школы, условия их установления

5.1. Для работников школы установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы
- молодым специалистам
- за качество выполняемых работ
- за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях;
- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы за месяц.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

5.2. Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по результатам работы за полугодие в течение учебного года: 1 полугодие (июль-декабрь); 2 полугодие (январь-июнь) в размере до 200 % должностного оклада, при установлении работнику нагрузки менее ставки, выплаты производятся пропорционально нагрузке в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах (приложение №2). Данная выплата может быть изменена, отменена или снижена до 50% по результатам работы за текущее полугодие по согласованию с представительным органом работников.

5.3. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях устанавливается всем работникам.

Размеры надбавки:

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
от 1 года до 2 лет	5
от 2 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной

нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

5.5. Молодым специалистам, работающим в школе, производится ежемесячная доплата – в размере 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется пропорционально часам педагогической работы.

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в образовательных учреждениях в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

5.6. Выплата единовременных премий работникам школы за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения в размере до 200 % должностного оклада в пределах фонда оплаты труда работников. Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам выполненных работ в соответствии с локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые в случае:

5.6.1.- подготовка школы к учебному году: высокий уровень-100%
средний уровень-50%
удовлетворительный уровень-30%

5.6.2.- устранение последствий аварий: глобальный уровень-100%
локальный уровень-30%

5.6.3.- подготовка и проведение мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, олимпиад фестивалей:

международный и всероссийский уровень-100%
региональный уровень-70%
муниципальный уровень-50%
школьный уровень-30%

5.6.4.- подготовка учащихся к смотрам, конкурсам, олимпиадам, фестивалям:

международный и всероссийский уровень-100%
региональный уровень-80%
муниципальный уровень-50%
школьный уровень-15%

5.6.5.- работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета 15%

5.6.6.- организация работы по учету детей, проживающих на закрепленной за школой территории: высокий уровень-50%

средний уровень-35%

удовлетворительный уровень-20%

5.6.7.- организация и проведение мониторингов:

региональный уровень-60%

муниципальный уровень-40%

школьный уровень-15%

5.7. Выплата премии по итогам работы за месяц учитывает:

5.7.1. Показатели эффективности деятельности, позволяющие оценить результат труда педагогических работников (приложение 3).

Размер премии определяется после начислений обязательных выплат (должностных окладов, повышающих коэффициентов), выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за стаж непрерывной работы и не может превышать 200% должностного оклада работника школы.

5.7.2. Показатели эффективности деятельности, позволяющие оценить результат труда классных руководителей (приложение 4).

Размер премии определяется после начислений обязательных выплат (должностных окладов, повышающих коэффициентов), выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за стаж непрерывной работы и не может превышать 40% должностного оклада работника школы.

5.7.3 Показатели эффективности деятельности, позволяющие оценить результат труда административных работников (методист, бухгалтер, секретарь, делопроизводитель), занятых в организации и обслуживании платных образовательных услуг (приложение 5). Размер премии не может превышать 200% должностного оклада. Премия выплачивается за счет средств, полученных от оказания платных услуг.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема их выплат работникам школы осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и директору школы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения, компенсационных выплат.

6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников школы устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (ст. 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников школы.

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, начисляемая в соответствии со ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации. Компенсация работникам при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения в соответствии со ст. 181 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, отпускных, расчета при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. На основании личного заявления работника, работнику может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет) в размере 2000 рублей за многолетний и добросовестный труд. Размер материальной помощи не должен превышать одного должностного оклада.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни, и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1 настоящего Примерного положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера

7.1. Оплата труда заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии).

7.2. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера школы устанавливаются на 10% - 30% ниже должностного оклада директора в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

Должностные оклады заместителей руководителей:

- заместитель директора по УВР, ВР на 10-20% ниже должностного оклада директора;

- заместитель директора по АХР на 30% ниже должностного оклада директора;

- главный бухгалтер на 20% ниже должностного оклада директора.

7.3. Заместителям директора и главному бухгалтеру школы

выплачиваются выплаты стимулирующего характера в порядке и на условиях, определенных для работников школы.

Заместителям директора и главному бухгалтеру могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (приложение №2), размер выплаты не может превышать 200% должностного оклада заместителя директора, главного бухгалтера школы;

- выплаты за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях;

- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ, размер выплаты не может превышать 200% должностного оклада заместителя директора, главного бухгалтера школы;

- премия по итогам работы за месяц (приложение 3), размер выплаты не может превышать 200% должностного оклада заместителя директора, главного бухгалтера школы.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются заместителям директора и главному бухгалтеру школы в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

7.4. Заместителям директора и главному бухгалтеру могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты (приложение №1). Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.5. Заместителям руководителей разрешается вести в организациях, в штате которых они состоят, педагогическую работу в пределах рабочего времени по основной должности. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема педагогической работы в абсолютных размерах.

7.6. Заместителям директора и главному бухгалтеру школы выплачивается премия за развитие платных услуг по итогам работы за месяц, которая учитывает показатели эффективности деятельности, позволяющие оценить результат труда (приложение 5). Размер премии не может превышать 200% должностного оклада. Премия выплачивается за счет средств, полученных от оказания платных услуг.

8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников школы

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда педагогических работников обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке

определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются в соответствии с нормами, установленными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

9. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час

9.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников школы применяется:

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

- 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 детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

9.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

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

9.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, 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 тарификацию.

10. Определение фонда оплаты труда учреждения

10.1. Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год за счет средств межбюджетных трансфертов, предоставляемых из вышестоящего бюджета, средств бюджета городского округа – город Тамбов, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности предусмотренных на оплату труда работников. ,