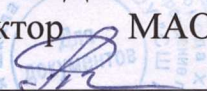


РАССМОТРЕНО:
на общем собрании
трудового коллектива
Председатель Горохов К.В.
Протокол № 1 от 30.08.2019г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ «СШ № 35»

С.А.Лифер
Приказ № 186-ОД от 02.09.2019г.



ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ г. ХАБАРОВСКА «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 35»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения г. Хабаровска «Средняя школа № 35» (в дальнейшем МАОУ «СШ № 35»), финансирование оплаты труда которого осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета (далее - Положение), разработано в соответствии с **постановлением** Мэра города от 09.02.2009 N 404 "О введении в муниципальных общеобразовательных учреждениях, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета, новой системы оплаты труда работников" (с изменениями и дополнениями от 02.08.2011 №2427; от 28.12.2012 № 5368; от 29.04.2013 № 1531; от 31.10.2013 № 4270; от 27.06.2014 № 2600; от 06.03.2018 № 6002; от 14.02.2019 № 396), постановлением администрации города Хабаровска от 13.10.2016 № 3595 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений города Хабаровска, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета» (с изменениями и дополнениями от 30.12.2016 № 4695; от 23.08.2019 № 2805).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников МАОУ «СШ № 35», финансирование оплаты труда которого осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по **профессиональным квалификационным группам** (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников МАОУ «СШ № 35» формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном

порядке учреждению из краевого бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера, не может быть ниже гарантированного размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него **районным коэффициентом** и процентной надбавкой за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

1.5. Заработная плата работников МАОУ «СШ № 35» предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда работников МАОУ «СШ № 35» устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с **трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок и условия оплаты труда МАОУ «СШ № 35»

2.1. Основные условия оплаты труда работников МАОУ «СШ № 35»

2.1.1. Система оплаты труда работников МАОУ «СШ № 35» включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к **профессиональным квалификационным группам** должностей работников образования (далее - ПКГ) согласно **постановлению** Мэра города Хабаровска от 09.02.2009 N 404 "О введении в муниципальных общеобразовательных учреждениях, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета, новой системы оплаты труда работников".

Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах **Единого тарифно-квалификационного справочника** работ и профессий рабочих и **Едином**

квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.3. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.1.4. Преподавательская работа работников, указанных в **пункте 2.1.3**, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.1.5. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в учреждении (группе, классе);
- по занимаемой должности, в случае отсутствия квалификационной категории;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент молодому специалисту*.

2.1.6. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту - 0,35 ставки заработной платы (должностного оклада).

2.1.7. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.1.8. Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.1.9. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в учреждении (группе, классе), устанавливаемых работникам учреждения, приведены в **приложении N 2** к настоящему Положению.

2.1.10. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, устанавливаемых работникам МАОУ «СШ № 35» приведены в **приложении N 3** к настоящему Положению.

2.1.11. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается персонально в отношении конкретного работника: для руководителя учреждения - учредителем (управлением образования администрации г. Хабаровска), для работников МАОУ «СШ № 35» - руководителем образовательного учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

2.1.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с **пунктом 2.8.** настоящего Положения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения по соответствующим **профессиональным квалификационным группам** в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

2.1.13. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления определяются в соответствии с **2.9.** настоящего Положения.

2.1.14. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1.15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.1.16. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с **профессиональными квалификационными группами** (далее - ПКГ) должностей педагогических работников по четырем квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с **постановлением** Мэра города Хабаровска от 09.02.2009 N 404 "О введении в муниципальных общеобразовательных учреждениях, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета, новой системы оплаты труда работников".

2.2.2. К должностным окладам (ставкам заработной платы) по **ПКГ** должностей педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в учреждении (группе, классе);
- по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент молодому специалисту.

2.2.3. При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (**приложение N 4** к настоящему Положению).

2.2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.2.5. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с **Приказом** Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года 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".

2.2.6. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному

плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется собственником имущества учреждения (управлением образования администрации г. Хабаровска), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя (управления образования администрации г. Хабаровска).

2.2.8. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

2.2.9. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается в соответствии с Положением о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя работникам, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета (**приложение N 5** к настоящему Положению).

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с **профессиональными квалификационными группами** (далее - ПКГ) учебно-вспомогательного персонала по двум квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с **постановлением** Мэра города Хабаровска от 09.02.2009 N 404 "О введении в муниципальных общеобразовательных учреждениях, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета, новой системы оплаты труда работников".

2.3.2. К должностным окладам работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в учреждении (группе, классе);
- по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

2.4.1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с **профессиональными квалификационными группами** (далее -

ПКГ) руководителей структурных подразделений по трем квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с **постановлением** Мэра города Хабаровска от 09.02.2009 N 404 "О введении в муниципальных общеобразовательных учреждениях, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета, новой системы оплаты труда работников".

2.4.2. К установленным окладам по **ПКГ** должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в учреждении (группе, классе);
- по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 - 2.4)

2.5.1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с **профессиональными квалификационными группами** (далее - ПКГ) должностей служащих по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с **постановлением** Мэра города Хабаровска от 09.02.2009 N 404 "О введении в муниципальных общеобразовательных учреждениях, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета, новой системы оплаты труда работников".

2.5.2. К окладам по группе должностей служащих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в учреждении;
- по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

2.6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.6.1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с **профессиональными квалификационными группами** (далее - ПКГ) по профессиям рабочих по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с **постановлением** Мэра города Хабаровска от 09.02.2009 N 404 "О введении в муниципальных общеобразовательных учреждениях, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета, новой системы оплаты труда работников".

2.6.2. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в учреждении;
- по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

2.7. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей.

2.7.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.7.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с **типовой формой** трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной **постановлением** Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329.

2.7.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с **приложением N 7** к настоящему Положению.

2.7.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации и отражается в трудовом договоре.

2.7.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, устанавливаются учреждением в размере на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

2.7.6. Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения, и его заместителей устанавливаются в соответствии с разделом 2.8 настоящего Положения.

2.7.7. Для поощрения руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения показателей эффективности деятельности МАОУ «СШ № 35» и его руководителя, утверждаемых учредителем - управлением образования администрации города, за соответствующий период.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя) устанавливается от 1 к 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с **Положением** об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным **Постановлением**

Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

При назначении стимулирующих выплат руководителю и его заместителям учитывается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и работников учреждения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются в соответствии с пунктами 2.8., 2.9. настоящего Положения."

2.8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.8.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации, в соответствии с **перечнем** видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным **постановлением** Мэра города Хабаровска от 12.03.2009 N 757, работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными 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, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника - за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.).

2.8.2. Выплаты компенсационного характера (кроме **районного коэффициента** и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим **ПКГ**, без учета повышающих коэффициентов.

2.8.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со **статьей 147** Трудового кодекса Российской Федерации. Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по

обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.8.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со **статьей 6** Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 года N 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края" применяются:

- **районные коэффициенты** за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;

процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

2.8.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с **трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Начисление компенсационных выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) производится сверх установленного **минимального размера** оплаты труда.

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

2.8.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство и др. устанавливаются локальным актом учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом - проверка письменных

работ - начисляется с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.8.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.8.9. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

2.8.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет 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 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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, а день отдыха оплате не подлежит.

2.9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.9.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников организации к высокой результативности и качеству труда.

2.9.2. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих

выплат в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за выслугу лет;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности.

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам организации, приведены в **приложении N 1** к настоящему постановлению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (**приложение N 3** к настоящему Положению).

2.9.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

2.9.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления образовательной организации и утвержденными локальным нормативным актом организации.

2.9.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.9.6. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель учреждения издает приказ.

2.9.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению образования администрации г. Хабаровска (приложение № 6 к настоящему Положению).

Надбавка за выслугу лет начисляется в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

2.9.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.9.9. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться в абсолютном размере, в баллах и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.10. Другие вопросы оплаты труда

2.10.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и согласовывается начальником управления образования администрации города.

2.10.2. Управление образования администрации г. Хабаровска вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

2.10.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

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

Приложение N 1
к Положению об оплате труда
работников
МАОУ «СШ № 35»

Размеры
выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за
квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания
"заслуженный", "народный"

Показатели квалификации	в процентах	
	Специалисты	Руководители, заместители руководителей
Высшая квалификационная категория	75	10
Первая квалификационная категория	15	
Наличие ученой степени кандидата наук	10	10
Наличие ученой степени доктора наук	20	20
Наличие почетного звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	10	10

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «СШ № 35»

Размеры
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке
заработной платы за специфику работы

N п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающе го коэффициен та
1.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2

Приложение N 3
к Положению об оплате труда работников
МАОУ «СШ № 35»

**Коэффициент
по занимаемой должности**

N п/п	Показатели	Размер повышающего коэффициента по группам работников	
		педагогическ ий персонал	учебно- вспомогательный и обслуживающий персонал
1	Стаж от 0 до 3 лет		0
2	Стаж от 3 до 5 лет	0,05	0,05
3	Стаж от 5 до 10 лет		0,08
4	Стаж от 10 до 20 лет		0,12
5	Стаж более 20 лет		0,15

Коэффициент по занимаемой должности применяется при отсутствии квалификационной категории

Приложение N 4
к Положению об оплате труда
работников
МАОУ «СШ № 35»

Перечень
должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом
имеющейся квалификационной категории

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности

	жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

профессионального образования	
Преподаватель детской музыкальной художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются управлением образования администрации города на основании письменного заявления работника.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ВЫПЛАТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЯ
ФУНКЦИЙ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ г. ХАБАРОВСКА «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 35»

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам МАОУ «СШ № 35»

1.2. Выплата вознаграждения производится ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы.

1.3. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам МАОУ «СШ № 35» осуществляется за счет средств краевого бюджета.

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. Размер вознаграждения составляет 1000 рублей в месяц в классе (классе-комплекте) с наполняемостью 25 человек

Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше указанной в настоящем пункте, размер вознаграждения определяется из расчета 1000 рублей в месяц пропорционально численности обучающихся.

При недостаточном количестве педагогических работников обязанности по классному руководству могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух классах (классах-комплектах), в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника. Размер вознаграждения в таком случае определяется с учетом количества обучающихся в каждом классе (классе-комплекте).

2.2. При определении размера вознаграждения учитываются коэффициенты к заработной плате (**районные коэффициенты** и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, установленные решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, нормативными правовыми актами края).

**ПОРЯДОК
НАЗНАЧЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ НАДБАВОК ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ
РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ Г. ХАБАРОВСКА
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 35»**

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) работникам МАОУ «СШ № 35» города Хабаровска (далее - учреждения), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителю учреждения, его заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе) при стаже работы:

- до 2 лет - 15%;
- от 2 до 5 лет - 20%;
- от 5 до 10 лет - 30%;
- свыше 10 лет - 35%.

1.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей 1 - 4 классов) при стаже работы:

- до 2 лет - 15%;
- от 2 до 5 лет - 20%;
- от 5 до 10 лет - 25%;
- свыше 10 лет - 35%.

1.1.3. Учителям 1 - 4 классов при стаже работы:

- до 5 лет - 20%;
- свыше 5 лет - 35%

1.1.4. Другим работникам учреждения при стаже работы:

- до 5 лет - 10%;
- от 5 до 10 лет - 15%;
- от 10 до 15 лет - 20%;
- свыше 15 лет - 30%,

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам учреждения осуществляется за счет средств краевого бюджета.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается время работы в:

- дошкольных образовательных учреждениях;
- общеобразовательных учреждениях;
- профессиональных образовательных организациях;
- образовательных организациях высшего образования;
- учреждениях дополнительного образования;
- учреждениях дополнительного профессионального образования;
- учреждениях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении "Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи";
- краевом государственном бюджетном учреждении "Хабаровский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи";
- центрах по работе с детьми, подростками и молодежью, подведомственных управлению образования;
- муниципальном автономном учреждении "Центр развития образования";
- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

2.2. В стаж работы, кроме того, включаются:

- время работы на выборных должностях, на постоянной основе в органах государственной власти;
- время военной службы граждан;
- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях образования;
- время обучения работников учреждений в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет лицам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

2.3. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.) - иные периоды работы, опыт и знание по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности. Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель учреждения по рекомендации аттестационной комиссии учреждения.

3. Порядок установления надбавки за выслугу лет

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки за выслугу лет устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада) работника, установленного на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата вновь назначенной или измененной надбавки производится после окончания указанных периодов.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников МАОУ «СШ № 35» возлагается на руководителя учреждения.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение N 7
к Положению об оплате труда
работников МАОУ «СШ № 35»

**Объемные показатели
деятельности общеобразовательных учреждений и порядок отнесения их к
группам по оплате труда руководителей**

1. Объемные показатели деятельности общеобразовательных учреждений.

1.1. К объемным показателям деятельности общеобразовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением.

Объем деятельности каждого общеобразовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в общеобразовательном учреждении	из расчета за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество классов	за каждый класс	15
3.	Наличие групп ДОУ	за каждый вид	10
4.	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
5.	Количество работников, имеющих квалификационную категорию	за каждого, имеющего первую категорию;	0,5
		за каждого, имеющего высшую категорию	1
6.	Наличие групп продленного дня	за каждую	5
7.	Наличие учащихся льготной категории (малоимущие, многодетные, ОВЗ)	за каждого	0,3
8.	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10

9.	Наличие и использование в учебном процессе интерактивного оборудования, проекторов, робототехники	за каждый вид	10
10.	Наличие оборудованного медкабинета, собственной столовой	за каждый вид	10
11.	Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	5
12.	Наличие используемых теплиц, бассейнов, стадионов	за каждый вид	10
13.	Охват учащихся дополнительным образованием на базе учреждения	80% и выше - от 64% и выше - менее 64% -	30 20 10
14.	Наличие актового зала, музея, сенсорных комнат	за каждый вид	5
15.	Наличие учащихся ЗПР, коррекции	за каждого обучающегося	0,3
16.	Организация каникулярного отдыха	организован/не организован	10/0

1.2. Общеобразовательные учреждения относятся к 4 группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Показатели	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов, размеры должностных окладов (в рублях)			
	I гр	II гр	III гр	IV гр
Сумма баллов	свыше 1500	от 1001 до 1500	от 701 до 1000	до 700
Должностной оклад	20 000	18 000	17 000	16 000

2. Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей.

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год управлением образования по подчиненности образовательного учреждения на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении,

суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало календарного года.

2.4. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.