

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБОУ СОШ № 4
Семенова Т.А.

протокол № 5 от «29» августа 2014г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 4
В.И. Саламатов

«29» августа 2014 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4

г. Нижний Тагил

2014

Глава 1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4 (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, норм действующего трудового законодательства Российской Федерации, Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Нижний Тагил, утвержденного постановлением Администрации города Нижний Тагил от 06.06.2014 № 1041-ПА.

2. Основные понятия и термины, используемые в целях настоящего Положения:

Учреждение – Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 4

Работники Учреждения - работники Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4 принятые по трудовому договору на штатные должности.

Работники администрации Учреждения – директор Учреждения, заместители директора Учреждения.

Управление образования – управление образования Администрации города Нижний Тагил (главный распорядитель бюджетных средств, работодатель для руководителя Учреждения, учредитель).

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

4. Размер, порядок и условия оплаты труда работника Учреждения устанавливаются директором Учреждения в трудовом договоре.

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

5. Фонд оплаты труда Учреждения утверждается Управлением образования на соответствующий финансовый год.

Управлением образования в составе фонда оплаты труда Учреждения устанавливаются: объем средств на компенсационные выплаты с учетом особенностей деятельности Учреждения, предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала Учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу Учреждения.

6. Штатное расписание разрабатывается Учреждением в соответствии со структурой, согласованной с Управлением образования, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

7. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, соответствуют уставным целям Учреждения, Единому квалификационному справочнику

должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, утвержденных в установленном законодательством порядке.

8. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда Учреждения должен составлять не менее 20 процентов и не более 40 процентов.

Глава 2. Условия определения оплаты труда

9. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- мнения выборного органа профсоюзной организации.

10. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени;
- 3) объем работы;
- 4) исчисление заработной платы на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

11. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

12. Изменение оплаты труда производится при:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предъявлении диплома государственного образца доктора наук).

13. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 12 главы 2 Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

14. Директор Учреждения:

1) проверяет документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание на работников Учреждения, а также тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

15. Предельный объем нагрузки, которую может выполнять в Учреждении работник, определяется директором Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами, регламентирующими деятельность Учреждения, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

16. При осуществлении видов работ, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», работа в том же Учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

17. Предоставление работы лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же Учреждении, а также руководящим, педагогическим и иным работникам других учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, при условии, если педагогические работники, для которых Учреждение является основным местом работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда работников Учреждения

18. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

1) оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

3) выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 5 Положения;

4) выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 6 Положения;

5) надбавки за ученую степень или почетное звание.

19. Директор в пределах имеющихся у Учреждения средств на оплату труда самостоятельно устанавливает размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы в соответствии с Приложениями № 1-5 к Положению, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Положением.

20. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным в установленном законодательством порядке.

21. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной

подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

22. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

23. Работникам Учреждения в целях стимулирования их труда, закрепления и привлечения квалифицированных специалистов повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам устанавливаются на определенный период времени и подразделяются на:

1) Повышающий коэффициент за квалификационную категорию – педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, прошедшим аттестацию и имеющим:

- высшую квалификационную категорию - 0,25;

- I квалификационную категорию - 0,2;

- II квалификационную категорию - 0,1;

до истечения срока действия квалификационной категории.

2) Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 2,0 - работникам по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих не ниже 6 разряда ЕТКС на срок выполнения вышеуказанных работ, но не более 1 года.

Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, указаны в Приложении № 7 к Положению.

3) Персональный повышающий коэффициент:

- для учебно-вспомогательного персонала - до 2,0;

- для педагогических работников – до 3,0;

- для руководителей структурных подразделений – до 3,0;

- для служащих – до 3,0;

- для рабочих – до 2,0.

4) Персональный повышающий коэффициент работникам, имеющим по занимаемой должности образование:

- среднее профессиональное педагогическое - 0,1

- высшее профессиональное педагогическое – 0,25.

5) Надбавки за:

- ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», - в размере 0,2;

- ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», - в размере 0,5.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий педагогическому работнику пропорционально уменьшаются.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени.

24. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

25. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных Положением.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается директором Учреждения в отношении конкретного работника.

Размеры персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам указаны в Приложении № 7 к Положению.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

27. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

28. Директором Учреждения работникам устанавливаются выплаты из средств, полученных Учреждением от платных услуг, оказываемых Учреждением на основании соответствующего Порядка, который предусматривает размеры и условия осуществления таких выплат, а также основания их назначения.

29. Среднемесячная заработная плата педагогических работников в Учреждении с учетом выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже уровня среднемесячной заработной платы в сфере общего образования в Свердловской области.

Глава 4. Порядок определения оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора

30. Размер, порядок, условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада, директора Учреждения устанавливаются начальником Управления образования в трудовом договоре (контракте).

Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей директора устанавливаются директором Учреждения в трудовом договоре.

31. Оплата труда директора Учреждения, его заместителей включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера;
- 4) повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, в случае, если аттестация пройдена до 1 января 2011 года;
- 5) выплаты от полученных Учреждением доходов от оказания дополнительных платных услуг.

32. Директору Учреждения, заместителям директора, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются надбавки в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», - в размере 3 000 рублей;
- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», - в размере 7 000 рублей.

33. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию сохраняется директору Учреждения и его заместителям до истечения срока аттестации в следующих размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию - 0,25;
- имеющим I квалификационную категорию - 0,2.

34. Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающий коэффициент.

Выплаты за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачивается при занятии ими педагогических должностей.

Директору Учреждения, его заместителям, совмещающим педагогическую должность, повышающий коэффициент за квалификационную категорию по педагогической должности выплачивается при наличии квалификационной категории по совмещаемой должности.

35. Оклад (должностной оклад) заместителей директора устанавливается директором Учреждения на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) директора, установленного в соответствии с пунктом 30 Положения.

36. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

37. Стимулирование директора Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о стимулировании руководителей муниципальных учреждений, утвержденным Управлением образования, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) их назначения.

Премирование директора Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

38. За неисполнение или ненадлежащее исполнение Устава и Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, иных локальных нормативных актов, приказов и распоряжений начальника Управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора (контракта) выплаты стимулирующего характера директору Учреждения могут не выплачиваться или их размер может быть уменьшен.

39. Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям директора принимается директором Учреждения в соответствии с Главами 5 и 6 Положения.

40. Директору Учреждения устанавливаются ежемесячные выплаты в размере до 5% от месячного общего объема средств, полученных Учреждением от платных услуг, оказываемых на основании соответствующего Порядка, который предусматривает размеры и условия осуществления таких выплат, а также основания их назначения, но не более 20 000 рублей в месяц.

41. Заместителям директора директором Учреждения устанавливаются выплаты из средств, полученных Учреждением от платных услуг, оказываемых Учреждением на основании соответствующего Порядка, который предусматривает размеры и условия осуществления таких выплат, а также основания их назначения.

Глава 5. Компенсационные выплаты

42. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

43. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

44. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными условиями труда и по итогам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Директор Учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в том числе внеплановой оценки условий труда, с целью отнесения условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда, и установления гарантий и компенсаций работникам Учреждения за работу в указанных условиях.

2) Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент в размере 15 процентов к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» .

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), - в соответствии с пунктами 45 - 56 Положения, Приложением № 8 к Положению в пределах выделенных Учреждению средств на оплату труда работников (при этом размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы).

45. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

46. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности).

47. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, базами, музеями, творческими рабочими и экспертными группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и объединениями, экспертными и прочими советами, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), секретаря совета, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, за организационно-технологические и информационно-методические функции при подготовке и проведении ЕГЭ и ГИА, сопровождение инновационной деятельности Учреждений, за выполнение дополнительных работ, не включенных в должностные инструкции, и по другим основаниям.

48. В Учреждении на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется

предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

49. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

50. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

51. Повышенная оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

52. Работникам Учреждения (кроме директора, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 15 процентов – педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

2) 20 процентов – учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансера);

3) 20 процентов – специалистам логопедического пункта Учреждения.

53. Конкретный перечень работников, которым устанавливается доплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно пункту 52 Положения за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, конкретный размер доплат определяется директором Учреждения на основании коллективного договора, соглашения и настоящего Положения.

54. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

55. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, Положением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Учреждением на оплату труда работников.

56. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников на основании примерных, утверждаемых правовым актом Управления образования.

57. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников МБОУ СОШ № 4:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы.

58. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) эффективности деятельности работников Учреждения установлены в Положении о стимулировании работников МБОУ СОШ № 4.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

59. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

60. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора Учреждения применяется единовременное премирование работников Учреждений:

- 1) при награждении государственными (отраслевыми) наградами и наградами Свердловской области;
- 2) в связи с празднованием Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня;
- 6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения);
- 7) при увольнении в связи с уходом на пенсию по старости;
- 8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о стимулировании работников МБОУ СОШ № 4, утвержденным директором Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

61. Директор оказывает работникам Учреждения на основании их заявлений материальную помощь при наличии экономии финансовых средств на оплату труда.

Условия выплаты и размер материальной помощи предусмотрены в Порядке выплаты материальной помощи (Приложение № 9 к Положению), принятом директором Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

62. Директору Учреждения материальная помощь оказывается не более двух раз в год. Размер материальной помощи устанавливает Управление образования при наличии экономии фонда оплаты труда в части, финансируемой из бюджета соответствующего уровня.

Глава 7. Заключительные положения

63. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда директор Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

64. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

65. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от платных услуг

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
1 квалификационный уровень	старший вожатый	6705
2 квалификационный уровень	педагог-организатор	7275
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	7275
4 квалификационный уровень	учитель; учитель-логопед (логопед)	7520

**Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой	5220

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь - машинистка	2960
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя	4015
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	инженер-программист; инженер-энергетик	4930

**Размер окладов (должностных окладов)
по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих**

Наименование квалификационного разряда	Размер окладов, рублей
1 квалификационный разряд	2530
2 квалификационный разряд	2810
3 квалификационный разряд	3110
4 квалификационный разряд	3440
5 квалификационный разряд	3820
6 квалификационный разряд	4230

Примечание: Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются оклады в диапазоне 5610-6170 рублей.

**Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений; сторож	2810
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	плотник; слесарь-сантехник;	4230

**Перечень
общеотраслевых профессий рабочих и служащих, которым устанавливается
повышающий коэффициент за выполнение особо важных работ**

1. Сторож
2. Уборщик служебных помещений
3. Плотник
4. Слесарь-сантехник
5. Инженер-программист
6. Инженер - энергетик

**Размеры персональных повышающих коэффициентов к окладу
(должностному окладу), ставке заработной платы**

1. По профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников за уровень образования:

Уровень образования	Размер персонального повышающего коэффициента от размера должностного оклада
Высшее профессиональное педагогическое образование	0,25
Среднее профессиональное педагогическое образование	0,1

2. За сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:

Должность	Размер персонального повышающего коэффициента от размера должностного оклада
Учитель	0,1-0,6
Заведующий библиотекой	2,2
Старший вожатый	1,15
Педагог-организатор	0,8
Педагог-психолог	0,9
Учитель-логопед	0,85
Секретарь-машинистка	3,0
Инженер-программист, инженер - энергетик	0,3
Уборщик служебных помещений	1,65
Сторож	1,05
Слесарь-сантехник	1,25
Плотник	1,25

Размер выплат компенсационного характера

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)

№ п/п	Наименование дополнительных видов работ	Размер выплаты, рублей
1	- классное руководство	40 рублей за 1 ученика класса
2	- проверка письменных работ <ul style="list-style-type: none"> • Русский язык, математика, ИЗО • Иностранный язык 	10% 7% от оплаты часов в каждом классе
3	- заведование кабинетами, мастерскими	1000,00
4	- заведование музеями	3000,00
5	- организация трудового обучения	1000,00
6	- выполнение функций куратора проекта, класса	1000,00
7	- организация трудового обучения, профессиональной ориентации	650,00
8	- неаудиторная работа: проведение занятий по внеурочной деятельности (1 час в неделю)	192,00
	- внеурочная деятельность по физической культуре с учащимися	1500,00
9	- руководство методическими объединениями, творческими, рабочими и экспертными группами	1000,00
10	- проведение работы по дополнительным образовательным программам (1 час в неделю)	650,00
11	- выполнение организационно-технологических и информационно-методических функции при подготовке и проведении ЕГЭ и ГИА	1000,00
12	- сопровождение инновационной деятельности учреждения	1000,00
13	- выполнение работ, не входящих в должностную инструкцию	до 3000,00
14	- профориентация	650,00
15	- расширение зоны обслуживания	до 50% должностного оклада
16	- совмещение должностей	до 50% должностного оклада

**Порядок
выплаты материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 4**

1. Настоящий Порядок определяет условия, порядок назначения и размер выплаты материальной помощи.
2. Назначение и выплата материальной помощи работнику Учреждения производится за счет экономии фонда оплаты труда в пределах утвержденных бюджетных ассигнований не более двух раз в год.
3. Выплата материальной помощи производится по письменному заявлению работника на основании приказа директора Учреждения.
4. Материальная помощь оказывается при отсутствии у работника Учреждения дисциплинарных взысканий.
5. Материальная помощь не может быть оказана работнику, оформленному по совместительству.
6. Размер материальной помощи определяется в абсолютном размере.
7. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.
8. Материальная помощь может быть оказана работникам, оказавшимся в трудных жизненных ситуациях:
 - длительная болезнь;
 - смерть родственников: муж, жена, родители, дети;
 - чрезвычайные ситуации.
9. Материальная помощь не учитывается во всех случаях при исчислении средней заработной платы, сохраняемой за работником Учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (в том числе на время отпуска, на период временной нетрудоспособности и др.)