

Принято
на Общем собрании
МБОУ СОШ № 63
Протокол № 3 от 28.10.2016



Утверждено
директор МБОУ СОШ № 63
С. В. Якушенко
Приказ № 235/1 от 30.10.2016



**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №
63 города Хабаровска, финансирование оплаты труда которых
осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 63 города Хабаровска, финансирование оплаты труда которых 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", Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений города Хабаровска, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета, утверждённого постановлением администрации города от 13 октября 2016 г. N 3595.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБОУ СОШ № 63, финансирование оплаты труда которых 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 МБОУ СОШ № 63 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), не может быть ниже размера минимальной

заработной платы, установленного постановлением администрации города Хабаровска от 18.04.2016 N 1213 "Об установлении минимальной заработной платы в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях городского округа "Город Хабаровск".

1.5. Заработная плата работников МБОУ СОШ № 63 предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ № 63 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 работников МБОУ СОШ № 63

2.1. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1.1. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ № 63 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;
- 10 часов в неделю - директорам учреждений, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования с количеством обучающихся до 100 человек;

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 квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный", «почётный работник общего образования РФ», «отличник просвещения», почётная грамота Министерства образования и науки РФ (ведомственная награда), медаль «За трудовые заслуги».
- за специфику работы в учреждении (группе, классе);
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент молодому специалисту*.

2.1.6. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту составляет 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. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный", «почётный работник общего образования РФ», «отличник просвещения», почётная грамота

Министерства образования и науки РФ (ведомственная награда), медаль «За трудовые заслуги», устанавливаемых работникам учреждения, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях.

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 с момента окончания учебного заведения.

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.

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о присуждении ученой степени доктора наук.

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 № 2 к настоящему Положению.

2.1.10. 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 директором школы персонально в отношении конкретного работника на срок выполнения поставленной задачи, работы.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

2.1.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.6. настоящего Положения и Положения о компенсационных выплатах работникам МБОУ СОШ № 63 города Хабаровска, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счёт субвенций из краевого бюджета.

2.1.12. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления определяются в соответствии с пунктом 2.7 настоящего Положения, Положения о стимулирующих выплатах работникам МБОУ СОШ № 63 города Хабаровска, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счёт субвенций из краевого бюджета и Положения о премировании работников МБОУ СОШ № 63 города Хабаровска по итогам работы и за выполнение особо важных и срочных работ. .

2.1.13. 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.

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

2.1.15. 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 № 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 квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный"; «почётный работник общего образования РФ», «отличник просвещения», почётная грамота Министерства образования и науки РФ (ведомственная награда), медаль «За трудовые заслуги».

- за специфику работы в учреждении (группе, классе);

- 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 № 3 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 № 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 учреждении 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, 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.

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 учреждении, 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 муниципальных бюджетных и автономных общеобразовательных учреждений города Хабаровска, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета (приложение № 4 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 № 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);
- персональный повышающий коэффициент.

2.4. Порядок и условия оплаты труда обслуживающего персонала.

2.4.1. 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 № 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 окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в учреждении;
- персональный повышающий коэффициент.

2.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей.

2.5.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой

трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

2.5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются его учредителем (управлением образования администрации г. Хабаровска).

2.5.4. 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.

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

2.5.6. Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения, его заместителей устанавливаются в соответствии с разделом 2.9 настоящего Положения.

2.5.7. Управление образования администрации г. Хабаровска устанавливает руководителю подведомственного учреждения выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых управлением образования администрации г. Хабаровска.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается управлением образования администрации г. Хабаровска в кратности от 1 до 8.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

2.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.6.1. Работникам МБОУ СОШ № 63 могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- 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)

- за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.).

2.6.2. 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.

2.6.3. 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 и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". 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.

2.6.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 года № 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края" применяются:

- районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненным 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.

2.6.5. 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) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6.6. 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.

2.6.7. 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, руководство предметными 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.

2.6.8. 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.

2.6.9. 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.

Минимальный 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 среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

2.6.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся 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.

2.7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.7.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников организаций к высокой результативности и качеству труда.

2.7.2. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- 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.

2.7.3. 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.

2.7.4. 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.

2.7.5. 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 результате 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.

2.7.6. 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.

2.7.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам МБОУ СОШ № 63, подведомственной управлению образования администрации г. Хабаровска (приложение № 5 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.

2.7.8. 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.

2.7.9. 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.

2.8. Другие вопросы оплаты труда

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

2.8.2. 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.

2.8.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться

материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются Положением о порядке выплат материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 63 с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников
МБОУ СОШ № 63 города Хабаровска, финансирование оплаты труда
которой осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета

Размеры
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке
заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой
степени, звания "заслуженный", "народный", «Почётный работник
общего образования Российской Федерации», отличник просвещения,
наличие ведомственной награды (Почётная грамота министерства
образования и науки Российской Федерации; медаль «За трудовые
заслуги»)

Показатели квалификации	Специалисты	Руководители структурных подразделений
Высшая квалификационная категория	0,75	0,1
Первая квалификационная категория	0,15	-
Наличие ученой степени кандидата наук	0,1	0,1
Наличие ученой степени доктора наук	0,2	0,2
Наличие почетного звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности: - «Почётный работник общего образования Российской Федерации» - отличник просвещения, - наличие ведомственной награды (Почётная грамота министерства образования и науки Российской Федерации; медаль «За трудовые заслуги»)	0,1	0,1

Приложение № 2

**к Положению об оплате труда работников
МБОУ СОШ № 63 города Хабаровска, финансирование оплаты труда
которой осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета**

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

N п/п	Показатели специфики работы	Размер повышаю щего коэффици ента
1.	За работу в коррекционных классах, группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность: - руководящим работникам - педагогическим работникам* - другим работникам*	0,15 - 0,2 0,2 0,15
2.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
3.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2

*непосредственно работающим с учащимися или воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. Конкретный перечень работников, имеющих право на повышение ставок заработной платы (должностных окладов) определяется руководителем учреждения по согласованию с трудовым коллективом;

Приложение № 3

**к Положению об оплате труда работников
МБОУ СОШ № 63 города Хабаровска, финансирование оплаты труда
которой осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета**

**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; 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)
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)
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 физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
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.

Приложение № 4

**к Положению об оплате труда работников
МБОУ СОШ № 63 города Хабаровска, финансирование оплаты труда
которой осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета**

**Положение
о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного
руководителя работникам МБОУ СОШ № 63 города Хабаровска,
финансирование оплаты труда которой осуществляется за счет
субвенций из краевого бюджета**

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам МБОУ СОШ № 63, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования.

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

1.3. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам образовательного учреждения 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:

- 15 человек в классах, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам;

- 25 человек в общеобразовательных классах.

Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше указанной в абзацах втором и третьем настоящего пункта, 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).

Приложение № 5

**к Положению об оплате труда работников
МБОУ СОШ № 63 города Хабаровска, финансирование оплаты труда
которой осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета**

**Положение
о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам
МБОУ СОШ № 63, подведомственной управлению образования
администрации г. Хабаровска**

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет порядок и условия выплаты надбавки за выслугу лет в образовательных учреждениях.

**2. Порядок и условия выплаты надбавки за выслугу лет в
образовательном учреждении**

2.1. Выплата надбавки за выслугу лет в образовательном учреждении производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в образовательных учреждениях, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

2.1.1. Руководящим работникам (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе) при стаже непрерывной работы:

- до 3 лет - 10 процентов;
- от 3 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 30 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

2.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей I - IV классов) при стаже непрерывной работы:

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

2.1.3. Учителям I - IV классов при стаже непрерывной работы:

- до 5 лет - 20 процентов;
- свыше 5 лет - 35 процентов.

2.1.4. Другим работникам образовательных учреждений при стаже непрерывной работы:

- до 5 лет - 10 процентов;
- от 5 до 10 лет - 15 процентов;
- от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- свыше 15 лет - 30 процентов.

2.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам муниципальных бюджетных и автономных учреждений образования осуществляется за счет средств краевого бюджета.

3. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет в образовательном учреждении:

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

- дошкольных образовательных учреждениях;
- общеобразовательных учреждениях;
- профессиональных образовательных учреждениях;
- образовательных учреждениях высшего образования;
- учреждениях дополнительного образования;
- центрах по работе с детьми, подростками и молодежью, подведомственных управлению образования администрации города;
- учреждениях дополнительного профессионального образования;
- учреждениях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;
- муниципальном автономном учреждении "Центр развития образования".

3.2. Для выплаты надбавки за выслугу лет в образовательном учреждении стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в образовательных учреждениях.

3.3. В стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж в соответствии с приложениями № 1, 2 к Письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.10.2004 № АФ-947 "О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году".

3.4. В стаж непрерывной работы, кроме того, включаются:

- время учебы на курсах повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.
- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения со службы они поступили на работу в учреждение образования;
- руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.);
- иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для

выполнения обязанностей по занимаемой должности.

4. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки.

4.1. Стаж непрерывной работы сохраняется:

- при переходе с работы из одного образовательного учреждения на работу в другое образовательное учреждение при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящим Положением и другими нормативными правовыми актами;

- при переходе с работы из муниципального учреждения - центр по работе с детьми, подростками и молодежью, подведомственный управлению образования администрации города, на работу в другое образовательное учреждение при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца.

4.2. При увольнении из образовательного учреждения по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

4.3. При увольнении из образовательного учреждения по уважительной причине стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при условии поступления на работу в образовательное учреждение после увольнения.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;

- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;

- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

4.4. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другое образовательное учреждение лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения из образовательного учреждения по истечении срока трудового договора.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

4.5. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией образовательного учреждения либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата

работников;

- при поступлении на работу в образовательное учреждение после увольнения вследствие несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению).

4.6. За работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников указанных учреждений системы образования, стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев.

4.7. Стаж непрерывной работы, дающий право на надбавку за выслугу лет в образовательных учреждениях, сохраняется пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, по инвалидности или за выслугу лет, независимо от продолжительности перерыва в работе.

4.8. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

4.9. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

- совершение работником других виновных действий, за которые законодательством Российской Федерации предусмотрено увольнение с работы.

4.10. Во всех случаях, когда при переходе с работы из одного образовательного учреждения на работу в другое образовательное учреждение меняется место жительства, допустимый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

5. Порядок установления надбавки за выслугу лет в образовательном учреждении

5.1. Надбавка за выслугу лет в образовательном учреждении устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения.

5.2. Основным документом для определения стажа работы в образовательном учреждении, дающего право на получение надбавки за выслугу лет в образовательных учреждениях, является трудовая книжка.

6. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет в образовательном учреждении

6.1. Надбавка за выслугу лет в образовательном учреждении выплачивается по основному месту работы.

6.2. Надбавка за выслугу лет в образовательном учреждении начисляется по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

6.3. Надбавка за выслугу лет в образовательном учреждении учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы.

6.4. Надбавка за выслугу лет в образовательном учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет в образовательном учреждении наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

6.5. При увольнении работника надбавка за выслугу лет в образовательном учреждении начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

7. Порядок осуществления контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за выслугу лет в образовательном учреждении

7.1. Ответственность за своевременное изменение размера надбавки за выслугу лет в образовательном учреждении у работников образования возлагается на руководителей образовательных учреждений.

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

Пронумеровано, прошито и скреплено
печатью 24 (двадцать четыре)
листа .

Директор МБОУ СОШ № 63
Якушенко С.В.

