

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор МБОУ «Сары-Чумышская ООШ»  
Л.Ю.Вохмянина



Приказ №61-у от 01.09.2018

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ «Сары-Чумышская ООШ»  
С.В.Дектерёва



Протокол №17 от 25.08.2018

**ПОЛОЖЕНИЕ****об оплате труда работников****Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Сары-Чумышская основная общеобразовательная школа»  
(МБОУ «Сары-Чумышская ООШ»)****1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Сары-Чумышская основная общеобразовательная школа» (далее - Положение), разработано на основе примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Новокузнецкий муниципальный район», утвержденного Постановлением Администрации Новокузнецкого муниципального района от 22.08.2018 № 126 в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников МБОУ «Сары-Чумышская ООШ» (далее - Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения (далее - работники) устанавливается с учетом:

- 1.2.1. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 1.2.2. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 1.2.3. Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;
- 1.2.4. государственных гарантий по оплате труда;
- 1.2.5. перечня видов выплат компенсационного характера;
- 1.2.6. перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 1.2.7. Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений»;
- 1.2.8. единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 1.2.9. согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств областного и муниципального бюджетов, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников Учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.6. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера), и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.7. В случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда Учреждения.

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

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

1.10. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта Коллегией Администрации Кемеровской области.

## **2. Порядок формирования системы оплаты труда**

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников Учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств областного и муниципального бюджетов.

2.1.2. Фонд оплаты труда Учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам Учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

2.1.4. В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

2.1.5. Компенсационные выплаты работникам Учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных),

определяются настоящим Положением, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. Перечень компенсационных выплат приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.1.6. Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине и в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.1.7. Директор Учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

ФОТ б = ФОТ б пед + ФОТ б пр, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.1.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

2.1.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников Учреждения, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации и Положения о стимулировании работников Учреждения, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации и также Управляющим советом Учреждения.

2.1.10. Учреждение самостоятельно установило следующие конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда:

- Доля базовой части фонда составляет 80,3%;
- Доля стимулирующей части фонда составляет 17,2%

2.1.11. Доля централизованного фонда составляет 2,5 процента от фонда оплаты труда Учреждения.

2.1.12. Конкретный процент централизуемой доли определен учредителем Учреждения в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности Учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

2.1.13. Размер централизованного фонда определяется по формуле:

ФОТ ц = ФОТ оу х ц, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда Учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

2.1.14. За счет средств централизованного фонда Учредителем устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю Учреждения.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения.

2.2.1. Заработная плата работников Учреждений включает в себя:

- оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за работу в сельских местностях, входящих в перечень населенных пунктов в Кемеровской области, который приведен в приложении № 8 к настоящему Положению (далее - перечень), за специфику работы Учреждения, наличие у работников почетного звания (учитывая специфику отрасли);
- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке

- заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
  - выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).
- 2.2.2. Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.
- 2.2.3. Заработная плата работников Учреждения рассчитывается по следующей формуле:
- $ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ$ , где:
  - ЗП - заработная плата работника;
  - Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:
  - $Ор = (О \times К1) \times Кс$ , где:
  - О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;
  - К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;
  - Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень ( $Кс = 1,25$ );
  - К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;
  - К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;
  - К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
  - КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;
  - СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.
- 2.2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.
- 2.2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями № 4, №5 к настоящему Положению.
- 2.2.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.
- 2.2.7. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими ПКГ:
- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования, указанные в приложении № 6 к настоящему Положению;
  - профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования, указанные в

приложении № 7 к настоящему Положению;

- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования, указанные в приложении № 10 к настоящему Положению.
- 2.2.8. Специалистам Учреждения, устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы в связи с работой в сельской местности. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) по соответствующей ПКГ и на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности ( $K_c = 1,25$ ).
- 2.2.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент К2, в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.
- 2.2.10. Повышающие коэффициенты за специфику работы учреждения применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих ПКГ:
- должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования.
- 2.2.11. Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы Учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.
- 2.2.12. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 3 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:
- должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования.
- 2.2.13. Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, а педагогическим работникам Учреждения - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.
- 2.2.14. В случае если работник имеет два и более почетных звания, например, «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.
- 2.2.15. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).
- 2.2.16. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника почетного звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.
- 2.2.17. В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

- 2.2.18. Увеличение размера оклада работника производится при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 5 к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения, при условии предоставления работником заявления и предъявления подлинников наградных документов.
- 2.2.19. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Op) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (K2), за наличие у работника почетного звания (K3)) и суммируется с его окладом (Op).
- 2.2.20. Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы Учреждения, за наличие у работника почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.
- 2.2.21. Работникам Учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в Учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год). Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором Учреждения в отношении конкретного работника персонально по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения. Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.
- 2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.
- 2.3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.
- 2.3.2. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:
- $ФОТ\ тп = ((Op) + (Op) \times (K2 + K3)) \times Нагр.) / Н\ ч + ((Op) \times (K4))$ , где:
  - ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

- Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;
  - К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;
  - К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;
  - К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
  - Нагр. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, часов;
  - Н ч - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.
- 2.3.3. В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.
- 2.3.4. Оплата труда педагогических работников Учреждения, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению с учетом повышающих коэффициентов.
- 2.3.5. Тарифной частью заработной платы работников Учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению с учетом повышающих коэффициентов.
- 2.3.6. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности, а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.
- 2.3.7. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается приложением №7 к настоящему Положению с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ.
- 2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.
- 2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:
- изменения группы по оплате труда Учреждения - для директора Учреждения;
  - получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
  - присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится с момента наступления этого права.
- 2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.
- 2.5.1. Почасовая оплата труда учителей Учреждения применяется при оплате за часы,

выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в Учреждении определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

- $\text{ФОТ почас.} = (\text{ДО} / \text{Н ч мес.}i) \times \text{Нфакт. мес.}i$ , где:
- ФОТ почас. - размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;
- ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;
- Н ч мес.i - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;
- Нфакт. мес.i - фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.
- Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 6 -дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.5.4. Директор Учреждения, в пределах имеющихся у Учреждения средств, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов, установленных приложением № 7 к настоящему Положению.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников.

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, утвержденными в установленном порядке.

2.6.3. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №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».



- 2.6.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.
- 2.6.5. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1 - 2.6.4 настоящего Положения, в том числе директора Учреждения и заместителя директора по учебно-воспитательной работе, составляет 40 часов в неделю.
- 2.6.6. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.
- 2.6.7. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:
- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
  - заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
  - заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.
- 2.6.8. Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.
- 2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.
- 2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.
- 2.7.2. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другое).
- 2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:
- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий,

предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в Учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

2.7.4. При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

2.7.5. В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.6. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями и другими, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

## 2.8. Порядок определения уровня образования

2.7.7. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.7.8. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

2.7.9. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям педагога-психолога.

2.7.10. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, -

как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

- 2.7.11. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.
- 2.7.12. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.
- 2.7.13. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.
- 2.7.14. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения в порядке исключения могут быть назначены директором Учреждения так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

### **3. Виды выплат компенсационного характера**

- 3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:
  - 3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
  - 3.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
  - 3.1.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
  - 3.1.4. выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
  - 3.1.5. иные выплаты и надбавки компенсационного характера.
- 3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.
- 3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.
- 3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.7. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г. г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями на территории муниципального образования «Новокузнецкий муниципальный район» производятся в следующих размерах:

3.8.1. за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата; размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учётом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;

3.8.2. оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере; по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

3.8.3. оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями на территории муниципального образования «Новокузнецкий муниципальный район»; размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

3.8.4. оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее 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 труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, 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;

3.8.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 к настоящему Положению.

#### **4. Виды выплат стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; премиальные выплаты по итогам работы; иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда Учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников Учреждения, согласованным с выборным профсоюзным органом и органом, осуществляющим государственно - общественное управление учреждением (Управляющим советом).

4.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

4.6. Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

4.7. При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

#### **5. Условия оплаты труда директора Учреждения и его заместителя по учебно-воспитательной работе**

5.1. Заработная плата директора Учреждения и заместителя директора по учебно-воспитательной работе состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада директора Учреждения устанавливается учредителем Учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения, в соответствии с порядком, утвержденным приказом управления образования администрации Новокузнецкого муниципального района.

- 5.3. Должностной оклад заместителя директора по учебно-воспитательной работе устанавливается директором Учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора без учета его персонального повышающего коэффициента.
- 5.4. К должностным окладам директора Учреждения и заместителя директора по учебно-воспитательной работе может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы.
- 5.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.
- 5.6. Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения установленного размера должностного оклада на данный коэффициент.
- 5.7. Персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев, разрабатываемых для директора Учреждения учредителем, для заместителя директора по учебно-воспитательной работе – директором Учреждения.
- 5.8. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.
- 5.9. Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размер к должностному окладу директора Учреждения определяется учредителем.
- 5.10. Размер персонального повышающего коэффициента заместителю директора по учебно-воспитательной работе устанавливает директор Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения.
- 5.11. Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу директора Учреждения, его заместителя директора по учебно-воспитательной работе включаются в трудовой договор.
- 5.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору Учреждения, его заместителю по учебно-воспитательной работе в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области. Виды компенсационных выплат, их размеры в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах включаются в трудовой договор.
- 5.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору Учреждения применительно к установленным учредителем показателям эффективности деятельности Учреждения и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности учреждения и работы директора.
- 5.14. Выплаты стимулирующего характера заместителю по учебно-воспитательной работе устанавливаются применительно к установленным в Учреждении показателям эффективности деятельности и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности заместителя по учебно-воспитательной работе.
- 5.15. Перечень выплат стимулирующего характера и диапазон выплат в зависимости от степени достижения установленных показателей эффективности работы Учреждения и директора (заместителя директора по учебно-воспитательной работе) предусматриваются в трудовом договоре.
- 5.16. В установленном учредителем порядке в Учреждении централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения (но не более 3 процентов), на выплаты стимулирующего характера директора Учреждения.
- 5.17. Размер централизуемых средств в Учреждении устанавливается учредителем Учреждения.
- 5.18. Неиспользованные средства централизованного фонда Учреждения передаются в распоряжение Учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.
- 5.19. Положение о распределении централизованного фонда Учреждения утверждается

приказом управления образования администрации Новокузнецкого муниципального района.

5.20. Учредитель Учреждения устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя директора по учебно-воспитательной работе) в кратности от 1 до 5.

5.21. В целях обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора и работников Учреждения учредитель Учреждения в отношении директора Учреждения, директор Учреждения в отношении своего заместителя директора по учебно-воспитательной работе устанавливают по согласованию: в отношении руководителя – с комитетом областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а в отношении заместителя директора по учебно-воспитательной работе – с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения условия труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителя, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников Учреждения, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

6.2. На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных действующим законодательством.

6.3. Учреждение принимает Положение об оплате труда работников по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения.

6.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

**Перечень компенсационных выплат**

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	2	3
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда *	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Выплата устанавливается учителю химии в размере 12% доплаты к должностному окладу пропорционально отработанному времени. Выплата установлена с учетом положений коллективного трудового договора. Запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником.
2	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику.
3	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором **	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника
4	За сверхурочную работу ***	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 определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
5	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.



		В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
6	За работу в ночное и вечернее время	Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет 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.
7	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы	<p>Устанавливается выплата в размере 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя в классе, имеющем наполняемость в пределах нормативного значения (в случае меньшей наполняемости класса выплата назначается пропорционально количеству обучающихся в классе).</p> <p><u>Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выплата за проверку письменных работ обучающихся установлена в процентном отношении к окладу, пропорционально количеству учебной нагрузки в следующем размере:</li> <li>• Русский язык – 10%</li> <li>• Литература – 10 %</li> <li>• Математика – 8%</li> <li>• Ин.язык – 2%</li> <li>• История – 2%</li> <li>• Обществознание – 2%</li> <li>• Природоведение – 2%</li> <li>• География – 2%</li> <li>• Биология – 2%</li> <li>• Химия – 2%</li> <li>• Физика – 2%</li> <li>• Информатика – 2%</li> <li>• ОБЖ – 2%</li> </ul> <p>- выплата за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, спортивным залом установлена в процентном отношении к окладу в размере 10%;</p> <p>Размеры доплат закрепляются в трудовом договоре с работником.</p>
8	Женщинам за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, где рабочий день разделен на части с перерывом более двух часов	Устанавливается выплата в размере 30 процентов от должностного оклада (ставки)

#### Примечания.

\* При определении перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательным организациям необходимо руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования

СССР от 20.08.1990 №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Миннауки РФ от 07.10.1992 №611 «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе», в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями, и если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

\*\* Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по совмещаемой должности.

\*\*\* По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Приложение № 2 к Положению  
об оплате труда работников МБОУ «Сары-Чумышская ООШ»

Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам),  
ставке заработной платы за специфику работы  
учреждения (К2)

№ п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
1	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2

Примечания.

перечень работников, которым могут повышаться оклады (должностные оклады), ставки заработной платы на коэффициент 0,15 – 0,20 и конкретный размер этого повышения определяются руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным (представительным) органом, органом самоуправления учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), нуждающимися в длительном лечении,

\*\*\*\*\* Решение о повышении окладов (ставок заработной платы) принимается учреждением самостоятельно в пределах доведенных нормативов затрат в части расходов по фонду оплаты труда.

Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу  
(ставке) за наличие ученой степени или почетного звания (КЗ)

Категория должностей	Размер повышаю щих коэффици ентов
1	2
Работникам учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»	0,1

Профессиональные квалификационные группы  
должностей руководителей, специалистов  
и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, рубли	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), рубли
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
2 квалификационный уровень		3773		
5	Социальный педагог;		2,3600	8904
3 квалификационный уровень		3773		
2	Воспитатель (высшее профессиональное образование); педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,8880	7123
4 квалификационный уровень		3773		
2	Учитель (высшее профессиональное образование);		1,8880	7123
6	Учитель (I квалификационная категория)		2,1878	8255
8	Учитель (высшая квалификационная категория)		2,3600	8904

Профессиональные квалификационные группы  
профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, рубли	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), рубли
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2701		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	3241
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2597	3402
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3196	3564

Примечания.

1. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в каждом конкретном случае решается учреждением самостоятельно.

**Коэффициенты**  
ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых  
к проведению учебных занятий, в учреждениях, организациях  
и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профес- сор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имею- щие степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,15	0,11	0,08

Примечания.

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера оклада по ПКГ должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим приложением.

2. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

4. Оплата членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих занятия со студентами.

Перечень  
должностей работников образования, должностные обязанности  
и профили работ которых совпадают

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от 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 и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог; учитель-логопед; 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 с профилем работы по основной должности)

Перечень  
сельских местностей Новокузнецкого муниципального района,  
в которых устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады (должностные оклады)

Наименование муниципального образования	Наименование населенного пункта
1	2
Новокузнецкий муниципальный район	село Сары-Чумыш