



Положение об оплате труда работников МАОУ № 98

1. Общие положения

1. Настоящее положение регламентирует порядок оплаты труда работников МАОУ № 98 (далее по тексту: школа).
2. Настоящее положение разработано в целях повышения результативности образовательного процесса через создание положительной мотивации труда педагогических работников, материальной заинтересованности сотрудников школы при достижении успешных показателей и результатов труда.
3. Нормативная база настоящего Положения:

<i>Нормативные документы</i>	<i>Основное содержание</i>
Статьи 32 и 54 Закона Российской Федерации «Об образовании»	Установление надбавок и доплат в должностным окладам работникам образовательного учреждения, порядка и размеров их премирования в пределах выделенных средств является компетенцией самого образовательного учреждения. Максимальными размерами доплаты и надбавки не ограничиваются и определяются самим образовательным учреждением в зависимости от объема и качества дополнительно выполненной работником работы
П.3 ст.53 ФЗ № 131 от 06.10.2003 г. «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»	
Приказ Минтруда России от 29.12.2008 г. № 216 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»	Должности работников образовательных учреждений
Приказ государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.90 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работников организаций и учреждений системы Гособразования СССР»	Работа с неблагоприятными условиями труда
Решение Челябинской городской Думы пятого созыва от 28.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»	Оплата труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений
п. 42 Устава школы № 98	Школа № 98 устанавливает заработную плату работников, в том числе устанавливает надбавки и доплаты в должностным окладам. Определяет порядок и размер стимулирующих выплат и премирования работников в пределах выделенных средств и ограничений, установленных Учредителем

4. Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом:
 - 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - 3) государственных гарантий по оплате труда;
 - 4) перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - 5) настоящего Положения;
 - 6) мнения профсоюзного комитета школы.

5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.
6. Заработная плата работника школы включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Основные условия оплаты труда

7. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников школы по профессиональным квалификационным группам составляет:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должности, профессии рабочих	Оклад (руб.)
«Должности педагогических работников»	1 квалификационный уровень	Старший пожатый	3816
	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	3996
		Концертмейстер	
		Педагог-организатор	
	Социальный педагог		
3 квалификационный уровень	Воспитатель	4068	
4 квалификационный уровень	Педагог-психолог	3996	
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	4140	
	Учитель		
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень	Лаборант	2160
	2 квалификационный уровень	Техник	
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	2484
		Юрисконсульт	2500
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	Юрисконсульт	2500
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	3 квалификационный уровень	Бухгалтер 1 категории	3276
		Инженер по охране труда и технике безопасности	
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	3 квалификационный уровень	Инженер-программист (программист)	3276
		Инженер-программист (программист)	
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	2 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	2718
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	4194
«Общепромышленные, профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень	Гардеробщик	1800
		Уборщик территории	
		Сторож (вахтер)	
		Уборщик служебных помещений	
«Общепромышленные, профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень	Плотник	2124

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Акомпаниитор	2610
	«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Заведующий библиотекой	3852
Библиотекарь		3636	
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	I квалификационный уровень	делопроизводитель;	1908

8. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы – на основе ставок заработной платы.
9. Должностной оклад педагогических работников устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 N 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».
10. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению директора школы по 4 квалификационному уровню «Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня» согласно приложению 1 к настоящему Положению.
11. Месячная заработная плата работника школы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

3. Порядок исчисления заработной платы

12. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом их повышения по основаниям, указанным в разделе II, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$M_{\text{з.п.}} = ((S_{\text{ст.п.}} \times K_{\text{пов.}} \times F_{\text{ф.н.}} / N_{\text{н.ч.}}) + V_{\text{ком.}} + V_{\text{стим.}}) \times K_{\text{р.}}, \text{ где}$$

$M_{\text{з.п.}}$ – месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы;

$S_{\text{ст.п.}}$ – ставка заработной платы;

$K_{\text{пов.}}$ – повышение ставки заработной платы за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, классах, группах и с отдельными учащимися в соответствии с пунктом 11 настоящего Положения;

$F_{\text{ф.н.}}$ – фактическая нагрузка в неделю педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы;

$N_{\text{н.ч.}}$ – норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю;

$V_{\text{ком.}}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{\text{стим.}}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K_{\text{р.}}$ – районный коэффициент.

13. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

1) учителей за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) учителей, для которых школа является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

14. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета школы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

15. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

16. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

17. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, при постоянной сменности обучающихся, влияющей на учебную нагрузку учителей, производится в размере 80 % от объема часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы определяется путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 % от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов за ставку заработной платы в неделю.

Установленная в соответствии с настоящим пунктом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия. По окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в порядке и на условиях почасовой оплаты труда.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

18. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

19. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников школы осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

20. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников школы применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжающегося не более двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

3) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических

кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении на условиях внешнего совместительства.

21. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднеемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.
22. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и делении полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).
23. 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 недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5. Условия оплаты труда директора школы, его заместителей и главного бухгалтера

24. Зарплата директора школы, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
25. Должностной оклад директора школы определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, в пределах установленного фонда оплаты труда.
26. Соотношение должностного оклада директора к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу школы, (далее - коэффициент кратности) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска в соответствии с группой по оплате труда руководителей муниципальных учреждений в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	I	II	III	IV
Коэффициент кратности	2,25	2,0	1,75	1,5

27. Группа по оплате труда директора школы устанавливается на основе оценки сложности руководства учреждением по объемным показателям, определенным в приложении 2 к настоящему Положению.

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1.	Общеобразовательные учреждения, учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста	свыше 700	от 501 до 700	от 401 до 500	до 400

28. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору школы приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом раздела V «Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» и закрепляются в трудовом договоре.
29. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору школы приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом приложения 10 к «Положению об оплате труда работников муниципальных

общеобразовательных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска».

30. Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска.
31. Выплаты стимулирующего характера директору школы осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников школы.
32. Для премиальных выплат по итогам работы директору школы, Управление по делам образования города Челябинска централизует до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников школы.
33. Порядок использования централизованных лимитов бюджетных обязательств определяется приказом Управления по делам образования по итогам исполнения целевых показателей эффективности работы директора, устанавливаемых Управлением по делам образования города Челябинска.
34. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера школы устанавливаются директором школы на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора школы.
35. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру школы устанавливаются директором школы в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и закрепляются в трудовом договоре.
36. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру школы устанавливаются директором школы в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.
37. Выплаты стимулирующего характера заместителей директора и главного бухгалтера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда школы, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

**6. Порядок исчисления размера средней заработной платы
основного персонала, для определения размера
должностного оклада руководителя учреждения**

38. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада директора школы (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада директора школы.
39. К основному персоналу школы относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана школа, - учитель, преподаватель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тренер-преподаватель, концертмейстер, мастер производственного обучения, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, социальный педагог, педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, методист.
40. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала школы.
41. При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала школы независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты. При этом, выплаты за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности принимаются в объеме не более 10% от средней заработной платы, начисленной за счет бюджетных ассигнований.
Расчет средней заработной платы работников основного персонала школы осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора школы.

При расчете средней заработной платы основного персонала не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

42. Средняя заработная плата работников основного персонала школы определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала школы за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора школы.
43. При определении среднемесячной численности работников основного персонала школы учитывается среднемесячная численность работников основного персонала школы, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала школы, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.
44. Среднемесячная численность работников основного персонала школы, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца. Численность работников основного персонала школы, работающих на условиях неполного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала школы, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в школе на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала школы как один человек (целая единица).

45. Работники основного персонала школы, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала школы учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

- 1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:
40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);
39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);
36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);
33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);
30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);
24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

46. Среднемесячная численность работников основного персонала школы, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала школы, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 39 настоящего Положения.

7. Заключительные положения

47. Штатное расписание школы утверждается директором школы и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц школы и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».
48. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых школой услуг, школа вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
49. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований школы и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности могут направляться школой на выплаты стимулирующего характера, по согласованию с Управлением по делам образования города Челябинска.
50. Из фонда оплаты труда школы работникам школы может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом школы. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.
В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего нормативного акта органа, принявшего решение о направлении субсидии.
51. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает директор школы на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным комитетом работников школы.
52. Решение об оказании материальной помощи директору школы принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска на основании личного заявления директора по согласованию с представительным органом работников.
53. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор школы вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшать либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.