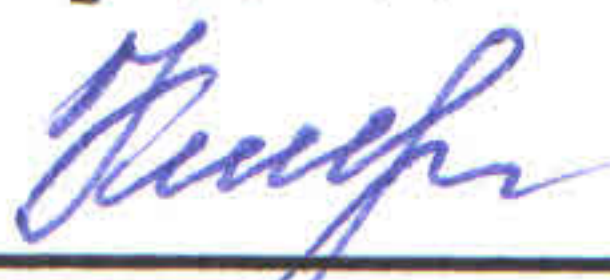
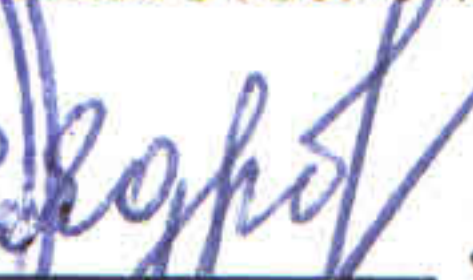


Управление образования администрации города Прокопьевска
Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа для учащихся с ограниченными возможностями здоровья №2 »
(МКОУ «Школа №2»)
653050, Российская Федерация, Кемеровская область, город Прокопьевск, Обручева, 50

СОГЛАСОВАНО:
Управляющий Совет
Председатель
 И.А.Кириллова

Протокол от « 27 » декабря 2021г. № 3



УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МКОУ «Школа № 2»
 Л.А.Ядрова

Приказ от « 27 » декабря 2021 г. № 284

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа
для учащихся с ограниченными возможностями здоровья №2 »
(МКОУ «Школа №2»)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
 Е.В.Алтыникова

Протокол от « 27 » декабря 2021 г. № 5



ПРИНЯТО:
на общем собрании
трудового коллектива

Протокол от « 27 » декабря 2021г. №2

Прокопьевск, 2021

Положение
об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа
для учащихся с ограниченными возможностями здоровья № 2»
(МКОУ «Школа №2»)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа для учащихся с ограниченными возможностями здоровья № 2» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений Прокопьевского городского округа, реализующих основные общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа для учащихся с ограниченными возможностями здоровья № 2 » (далее - учреждение) 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 компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса, утвержденного Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 N 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса»;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый Решением Прокопьевского Совета народных депутатов в бюджете Прокопьевского городского округа, 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.

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.

1.5. При выплате заработной платы работнику, учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта администрации города Прокопьевска.

1.9. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласуется с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения. Внесение изменений и дополнений производится в том же порядке по мере необходимости.

2. Порядок формирования систем 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, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда работников казенного учреждения устанавливается в пределах выделенных ему бюджетных ассигнований в соответствии с утвержденной бюджетной сметой расходов.

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.

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).

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. (Приложение № 1)

2.1.4. Руководитель учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

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

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала

2.1.5. 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.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждении по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. (Приложение № 2)

2.1.6. Размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются в соотношении не менее 30 процентов стимулирующего фонда и не более 70 процентов базовой части фонда оплаты труда.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный процент централизуемой доли устанавливается на основании приказа начальника Управления образования администрации города Прокопьевска (далее - Управление образования) в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда 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, наличие у работников ученой степени, 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 работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ЗП} = (\text{Ор}) + ((\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})) + \text{КВ} + \text{СВ}, \text{ где:}$$

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле: $\text{Ор} = (\text{О} \times \text{К1})$, где:

О - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

К3 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии

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.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими ПКГ:

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования.

2.2.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания (Приложение № 3), применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп: должностей руководителей, специалистов и

служащих сферы образования;

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющих ученую степень по профилю учреждения или 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

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.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (КЗ) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения России решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 4 к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения.

2.2.5. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.6. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад. 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 (полгода).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

2.3.1. 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 с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года,

2.3.3. 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.

2.3.4. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ (Приложение № 4)

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 руководителя 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 педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников аппарата Управления образования, информационно-методического центра), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

- при оплате за часы, выполняемой по совместительству.

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в общеобразовательном 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 педагога, руб.;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Нч 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 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, 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) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.5.4. Руководитель 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 и т.д.).

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 - не более 36 часов в неделю.

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 образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

18 часов в неделю - учителям 1-9-х классов, педагогам дополнительного образования;

20 часов в неделю – учителям - дефектологам, учителям-логопедам;

36 часов в неделю – педагогам - психологам, социальным педагогам, педагогу-библиотекарию.

2.6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, в т.ч. динамический час для учащихся 1 класса.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в пунктах 2.6.1 - 2.6.3 настоящего Положения, в том числе - руководителей учреждений, их заместителей;

- учебно-вспомогательного персонала (специалист по кадрам) и руководителей структурных подразделений;

- обслуживающий персонал - составляет 40 часов в неделю, за исключением сторожей.

2.6.5. 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.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими педагогическую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

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 др.).

2.7.2. 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 различной степени активности, приема ими пищи.

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.

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.

2.7.3. 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, заведованием кабинетами, учебными мастерскими, руководством предметными и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

2.8. Порядок определения уровня образования.

2.8.1. 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).

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

образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-дефектолога, педагога-психолога.

2.8.3. 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.

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.

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.

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.

2.8.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в учреждениях, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.8.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья оклады (должностные оклады), ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.8.6. 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 руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренной в зависимости от стажа педагогической работы и образования.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- 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);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. 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, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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.

3.5. 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.

3.6. 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, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области – Кузбасса в следующих размерах:

- 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 учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

- 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;

- оплата труда за работу в ночное время (с 22-00 часов до 06-00 часов) и вечернее время (с 18-00 до 22-00 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области – Кузбасса и 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 в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

- 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;

- 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, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. С учетом условий труда и выполнения дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении N 1 к настоящему Положению.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 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.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда учреждения.

4.4. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.5. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах, с учетом районного коэффициента и без учета районного коэффициента.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера работникам, порядок и условия их применения устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения и согласовываются с выборным профсоюзным органом (в приложении № 2 к настоящему Положению).

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

5.1. Зарплата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается начальником Управления образования в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения

устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения на 10 - 30

процентов ниже должностного оклада руководителя без учета его персонального повышающего коэффициента.

5.3. Руководителю учреждения, его заместителям выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 3, 4 настоящего Положения. Положения о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждений утверждаются Управлением образования.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.5. Управление образования, вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения в соответствии с утвержденными ими положениями.

При этом руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Управления образования с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда руководителей учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

5.6. Управление образования устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя в кратности от 1 до 5).

5.7. В целях обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и работников учреждения учредитель учреждения в отношении руководителя учреждения, устанавливает по согласованию: в отношении руководителя - с городским Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

6. Иные поощрительные и разовые выплаты

6.1. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

6.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя учреждения на основании решения премиальной комиссии в виде единовременных премий в абсолютной величине к знаменательным датам и материальной помощи.

6.3. Работники учреждения могут премироваться:

6.3.1. к юбилейным датам со дня рождения (60 лет – женщины, 65 лет – мужчины) – 5 000 руб.;

6.3.2. к профессиональному празднику «День учителя», а также к Международному женскому дню, Дню защитника Отечества, Новому году – 3 000 руб.

6.4. Материальная помощь производится в целях социальной защиты работников учреждения и выплачивается в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании решения премиальной комиссии.

6.5. Материальная помощь работникам учреждения оказывается в связи:

а) с длительным лечением - 5000 руб.;

б) вступлением в брак – 5000 руб.;

в) рождением ребенка – 3000 руб.;

г) с материальным ущербом (пожар, наводнение и др.) – 10000 руб.;

д) со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети) – 10000 руб.;

е) с выходом на заслуженный отдых (кроме п. 4.3.1) – 5000 руб.;

е) в связи с дорогостоящим лечением или медицинским обследованием – 15000 руб.;

ж) в связи со смертью сотрудника (близким родственникам) - 10000 руб.

6.6. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

7. Заключительные положения

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников данной организации, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных действующим законодательством. Учреждение принимает положение об оплате труда работников, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников учреждения.

Порядок установления компенсационных выплат работникам МКОУ «Школа №2».

1. Общие положения.

1.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей и работу, производимую в особых условиях, за которую Трудовым Кодексом РФ предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных).

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

1.3. Компенсационные выплаты устанавливаются на учебный год приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

1.4. Компенсационные выплаты могут быть отменены в случае:

- а) окончания срока их действия;
- б) окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;
- в) письменного отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- г) длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем, не могли быть осуществлены дополнительные работы, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- д) ухудшение качества работы или невыполнение работником возложенных на него обязанностей;
- е) по другим причинам, признанным существенными для принятия решения об отмене компенсационных выплат.

Решение об отмене компенсационных выплат принимает администрация учреждения и оформляется приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

2. Перечень компенсационных выплат.

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
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. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются 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	<p>Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.</p> <p>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 год</p>
7	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом	<p>Устанавливается выплата в размере 3000 рублей за выполнение функций классного руководителя, не зависящая от количества обучающихся в классе.</p> <p>Выплаты за:</p> <p>а) проверку письменных работ в начальной школе и в классах АООП (2вариант) – 10% от ставки на учебный год; по русскому языку, литературе– 20% часовой нагрузки на учебный год; по математике – 15% часовой нагрузки на учебный год; биологии – 10% часовой нагрузки на учебный год; по истории, географии, природоведению – 5% часовой нагрузки на учебный год.</p> <p>б) заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими – 10 % от ставки на учебный год.</p> <p>в) эксплуатационное и информационное обслуживание компьютерной техники – 12% от ставки на учебный год.</p> <p>Выплаты учебно-вспомогательному персоналу за:</p> <p>а) работу у горячей плиты – 12% от ставки на учебный год.</p>

Порядок стимулирования работников МКОУ «Школа №2».

1. Общие положения.

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения распределяется на выплаты стимулирующего характера по видам:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда и при наличии экономии).

Конкретный процент по каждому виду выплат устанавливается приказом руководителя учреждения на календарный год по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.4. Установление стимулирующих выплат осуществляется премиальной комиссией (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности, на основании критериев и показателей стимулирования по каждому виду выплат и максимальными размерами не ограничиваются.

1.6. Установление показателей стимулирования за интенсивность и результативность работы, качество работы, по итогам работы, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть стабильными в течение учебного года.

1.7. Перечень показателей стимулирования работников учреждения разрабатывается учреждением с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

1.8. Стимулирующие выплаты не начисляются или могут быть снижены работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении устава школы, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов. Размер (в рублях или процентах), период лишения или снижения стимулирующих выплат работнику определяется приказом руководителя учреждения.

При досрочном снятии взыскания начисление стимулирующих выплат за оставшийся период восстанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

1.9. Стимулирующие выплаты за качество выполненных работ вновь принятым работникам по решению премиальной комиссии могут быть установлены на основании «портфолио» с предыдущего места работы.

В случае, если вновь принятому работнику невозможно установить стимулирующие выплаты за качество выполненных работ на основании «портфолио» с предыдущего места работы, руководитель учреждения может установить работнику персональный повышающий коэффициент к должностному окладу с даты приема до наступления расчетного периода для установления премиальных выплат. Размер персонального повышающего коэффициента, период, на который устанавливается персональный повышающий коэффициент определяется приказом руководителя учреждения.

1.10. Педагогам, вышедшим из долгосрочного отпуска или больничного стимулирующие выплаты за качество выполненных работ устанавливаются до конца расчетного периода на усмотрение комиссии, учитывая уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы или устанавливается персональный повышающий коэффициент до начала нового расчетного периода выплат за качество выполняемых работ.

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- а) премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость класса выше нормы);
- б) специальная выплата медицинским работникам;
- в) специальная выплата педагогическим работникам;
- г) специальная выплата молодым специалистам.

2.2. Выплаты за интенсивность работы (не более 20% фонда стимулирования) устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения премиальной комиссии в абсолютной величине в виде ежемесячных премий на период с сентября по август.

Порядок стимулирования работников учреждения.

2.2.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность работы устанавливаются в абсолютной величине в виде ежемесячных премий на период с сентября по август за:

Показатели для выплат за интенсивность работы	Индикаторы измерения	Сумма, руб.
Руководство школьными методическими объединениями учителей-предметников, классных руководителей	Организация текущего и перспективного планирования МО, координация работы, подготовка отчетов по результатам работы	500,0
Руководство городским методическим объединением учителей школ для учащихся с ограниченными возможностями здоровья	Организация текущего и перспективного планирования МО, координация работы, подготовка отчетов по результатам работы	500,0
Ведение сайта ОУ: разработка сайта, изменение дизайна, структуры, размещение новой, архивирование и удаление устаревшей информации, публикации, разработка новых веб-страниц, программно-техническая поддержка, реализация политики разграничения доступа и обеспечение безопасности информационных ресурсов.	Администрирование сайта. Еженедельное обновление информации. Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих организаций.	1500,0
Администрирование информационно-коммуникационной платформы «Сферум»: помощь в регистрации, работе учителям, ученикам и родителям на новой площадке	Администрирование информационно-коммуникационной платформы «Сферум». Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих организаций.	1000,0
Ведение мониторинга и обслуживание программы АИС «Образование Кемеровской области»	Качественное, своевременное ведение и предоставление документации в электронном виде	1000,0
Работа секретарем школьной психолого-педагогической комиссии	Осуществление приема родителей (законных представителей), оформление документации ППК	500,0
Организацию участия Учреждения в торгах, конкурсах по приобретению товаров и услуг, осуществляемых путем размещения заказа в системе электронных торгов	Своевременное заключение договоров, контрактов на приобретение товаров и услуг, отслеживание выполнения условий договора (контракта)	3000,0
Работа с Системой «Электронная школа 2.0»	Своевременное обеспечение ввода информации в Систему «Электронная школа 2.0», администрирование функционирования созданной программно-аппаратной среды,	1500,0

	координация работы учителей в Системе. Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих организаций	
Работа председателя первичной профсоюзной организации по подготовке локальных актов, контроль за выполнением условий соглашений коллективного договора и локальных нормативных актов	Дополнительная работа, связанная по подготовке локальных актов, контроль за выполнением условий соглашений коллективного договора и локальных нормативных актов. Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих организаций	1000,0
Работа секретарем школьного педагогического совета	Оформление протоколов педагогического совета, координация работы	500,0
Организация горячего питания учащихся	Контроль за организацией питания учащихся. Своевременность предоставления отчетной документации	2000,0
Ведение аккаунта учреждения в социальных сетях (Инстаграмм, Ватсап и т.д.)	Ежедневное размещения информации о деятельности учреждения	500,0
Руководство школьными профильными отрядами ЮИД, ЮДП и ДЮП	Организация текущего и перспективного планирования профильного отряда, координация работы, подготовка отчетов по результатам работы	500,00

2.2.2. Выплаты за интенсивность работы выплачиваются работникам учреждения за фактически отработанное время.

2.3. Выплаты за высокие результаты работы (не более 5% фонда стимулирования) устанавливаются приказом руководителя в абсолютной величине в виде единовременных премий за:

Показатели для выплат за высокие результаты работы	Индикаторы измерения	Сумма, руб.
Победитель или призер очных всероссийских конкурсов профессионального мастерства	Призовые места в конкурсах профессионального мастерства	15000,00
Награждение государственными наградами Российской Федерации, Почетными грамотами Российской Федерации.	Государственные награды Российской Федерации, Почетные грамоты Российской Федерации	5000,00
Награждение наградами Кемеровской области - Кузбасса, Министерства образования и науки Кемеровской области — Кузбасса.	Награды Кемеровской области - Кузбасса, Министерства образования и науки Кемеровской области — Кузбасса.	3000,00

2.4. К обязательным выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

2.4.1. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам образовательных организаций, являющимся молодыми специалистами, в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-03 «Об образовании».

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического работника в образовательной организации.

Выплаты молодым специалистам производятся ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплаты молодым специалистам не производятся в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, в период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

2.4.2. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

2.4.3. Выплата стимулирующего характера назначается медицинским работникам в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, медицинской сестре.

Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников (с медицинским образованием):

врачи-специалисты;

медицинские сестры.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;

выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам по возрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя учреждения сроком на учебный год. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий учебный год не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении. Выплаты стимулирующего характера медицинским работникам выплачиваются за фактически отработанное время.

3. Выплаты за качество выполняемых работ

3.1. Выплаты за качество работы устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения премиальной комиссии.

3.2. Выплаты за качество работы устанавливаются в абсолютной величине в виде ежемесячных премий за фактически отработанное время по итогам предыдущего периода и выплачиваются без учета районного коэффициента на основании **Листов оценки** качества выполняемых работ работниками учреждения.

Учреждение в целях более результативного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (полугодия) может производить перерасчет стоимости значения показателя выплат за качество выполняемых работ и соответственно размера начисленных выплат каждому работнику.

Выплаты производятся за фактически отработанное время.

4. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет

4.1. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Выплаты за непрерывный стаж работы в образовательных организациях устанавливаются работникам учреждения, не связанным с образовательной деятельностью (МОП, УВП, заместитель директора по АХР, специалист по кадрам) приказом руководителя учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения и выплачиваются в абсолютной величине в виде ежемесячных премий за фактически отработанное время без учета районного коэффициента за стаж педагогической работы:

от 1 года до 5 лет - 250 руб.;

от 5 до 15 лет - 500 руб.;

от 15 до 25 лет — 750 руб.;

свыше 25 лет – 1000 руб.

4.3. Выплаты за выслугу лет (педагогический стаж) устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения и выплачиваются в абсолютной величине в виде ежемесячных премий за фактически отработанное время без учета районного коэффициента за стаж работы в образовательном учреждении:

от 1 до 5 лет – 250 руб.;

- от 5 до 15 лет – 500 руб.;
- от 15 до 25 лет – 750 руб.;
- от 25 лет -1000 руб.

4.4. Сотрудникам, работающим по совместительству, надбавка за непрерывный стаж работы, выслугу лет выплачивается по основному месту работы.

5. Премияльные выплаты по итогам работы

5.1. Выплаты по итогам работы устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения премиальной комиссии.

5.2. Выплаты по итогам работы устанавливаются в абсолютной величине в виде единовременных премий с учетом районного коэффициента за:

Перечень работ	Сумма, руб.
За участие в конкурсах «Педагог года», Самый классный «Классный», «Педагог-психолог» <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне • на муниципальном уровне 	45000,00 25 000,00
За оказание методической помощи участникам конкурсного движения	4000,00
За участие в общественно-значимых мероприятиях, акциях	4000,00
За ведение и оформление портфолио школы	4000,00
За распространение педагогического опыта в педагогическом сообществе.	3 000,00
За разработку и внедрение авторских программ, программы развития учреждения, программы реализации ФГОС, элективных курсов и т.д.	5 000,00
За участие в инновационной деятельности школы (экспериментальные и стажировочные площадки, проблемные, творческие группы)	5 000,00
За работу по созданию положительного имиджа учреждения: - организация и проведение областных и городских методических и массовых мероприятий на базе школы (практикумы, семинары, фестивали, праздники и др.);	5 000,00
За организацию спортивно-оздоровительной и воспитательной работы с детьми в праздничные, выходные дни, в каникулярное время	2000,00
За активное участие в жизнедеятельности образовательного учреждения, личный вклад в достижение эффективности в работе школы в отчетный период (получение школой наград, грантов, поощрений, активное вовлечение учащихся в конкурсное движение)	4 600,00
За работу в муниципальных и региональных комиссиях и жюри.	2000,0
За подготовку и проведение акций по оказанию постоянной помощи ветеранам войны и труда; организацию волонтерского движения.	3000,00
За оформление территории учреждения к праздникам (в т.ч. клумбы, строительство снежного городка и т.д.)	3000,00
За проведение работ по оформлению, обновлению и дополнению тематических, информационных и методических стендов	3 000,00
За высокие результаты смотра-конкурса учебных, лечебных кабинетов: 1 место	3000,00

2 место	2000,00
3 место	1000,00
За привлечение внебюджетных средств для развития материально-технической базы школы (социальное партнерство)	3000,00
За своевременное и качественное выполнение особо важных и срочных работ, в т.ч.: <ul style="list-style-type: none"> • участие в разработке локальных актов учреждения (Положения, Правила, Порядок, Устав и пр.) 	3000,00

Приложение № 3
к положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа для учащихся
с ограниченными возможностями здоровья № 2 »

Основания для установления и размеры
персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному
окладу), ставке заработной платы работникам учреждения.

№ п/п	Основание	Размер	Период оплаты
1.	Вновь принятые работники, вновь приступившие к выполнению своих обязанностей после длительного отсутствия (декретный отпуск, временная нетрудоспособность) педагогические работники прочий персонал Административно-управленческий персонал	0,5 0,3 0,2	С даты приема на работу до наступления расчетного периода для установления премиальных выплат по итогам работы (листы самооценки качества)
2.	Молодые специалисты: стаж работы до 1-го года стаж работы до 2-х лет стаж работы до 3-х лет	0,2 0,15 0,1	С даты приема на работу до достижения стажа работы 3 года
3	Работники пищеблока: Стаж работы до 5лет Стаж работы до 10лет Стаж работы до 15лет Стаж работы свыше 15 лет	0,1 0,2 0,3 0,4	С даты приема на работу до наступления расчетного периода для установления премиальных выплат по итогам работы (листы самооценки качества)
4	Руководящим работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности	0,2	С даты приема на работу
5	Руководящим работникам учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности	0,1	С даты приема на работу
6	Работникам учреждений, имеющим почетные звания: "Почетный работник	0,1	С даты приема на работу

	народного образования (просвещения)", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Отличник народного образования", "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель СССР", Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, "Ветеран сферы воспитания и образования"		
7	Работникам учреждения за: увеличение объема выполняемой работы, сложность, важность и оперативность по размещению, отслеживанию и закрытию отдельных этапов исполнения контрактов и бюджетной сметы	0,15	С сентября по август текущего года

Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
За работу в классах, осуществляющих обучение по адаптированным основным общеобразовательным программам: Социальному педагогу Педагогу-психологу Учителю Педагогу-библиотекарю Учителю-логопеду Медицинской сестре Врачу-специалисту	0,2
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих инвалидность	0,2
Специалистам городских психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий	0,2

Приложение № 4
к положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа для учащихся
с ограниченными возможностями здоровья № 2 »

**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, педагог дополнительного образования.	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)
Преподаватель-организатор основ безопасности и жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по темам из курса "Основы безопасности и жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса "Основы безопасности и жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
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)
Учитель музыки учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы; концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессионального учреждения либо структурного подразделения профессионального учреждения, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) учреждения среднего профессионального образования, структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования

Приложение № 5
к положению об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа для учащихся
с ограниченными возможностями здоровья № 2 »

Листы оценки качества выполняемых
работ работником учреждения