

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Кузьмоловская средняя общеобразовательная школа № 1 »

Рассмотрено
на общем собрании работников МОУ КСОШ №1
протокол №1 от 28 августа 2017
Принято
педагогическим советом МОУ КСОШ №1
протокол №1 от 28 августа 2017

Утверждено
приказом МОУ КСОШ №1
№ 184 от 28.08.2017



Положение

об оплате и стимулировании труда работников МОУ КСОШ №1, о выплате материальной помощи работникам МОУ КСОШ №1

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты работников МОУ КСОШ № 1.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решении Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 16 июня 2011 года № 34 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных казенных учреждений муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области». Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденной Постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 № 173., Положением о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях и муниципальных казенных учреждениях МО «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области №1375 от 29.06.2011.

1.3. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5 Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников МОУ КСОШ №1 в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.6 Положение определяет порядок установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

1.7 Из фонда материального стимулирования производятся следующие обязательные выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы
- педагогическим работникам образовательного учреждения за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, спортивным залом
- за качество выполняемых работ,
- за выслугу лет (10 и свыше 10 лет педагогической деятельности - 1000 рублей)

- премиальные выплаты по итогам работы,
- выплату средств работникам ведущих профессий (учителя) по модернизации муниципальной системы общего образования.
- персональные надбавки
- персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников») за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию в размерах :

почетное звание « Заслуженный учитель РФ» -20 %

« Почетный работник общего образования РФ » - 20 %

- персональная надбавка педагогическим работникам за квалификационную категорию :

имеющим высшую квалификационную категорию -30 %

имеющим первую квалификационную категорию – 20 %

- персональная надбавка работникам образовательной организации (за исключением руководителей и педагогических работников) за квалификационную категорию по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, в размерах:

имеющим высшую квалификационную категорию -15 %

имеющим первую квалификационную категорию – 10 %

имеющим вторую квалификационную категорию -5 %

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, приказом по учреждению в пределах фонда оплаты труда.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу им выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, учебный год. Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеем, в связи с уходом на пенсию, профессиональные праздники.

Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок, при внесении дисциплинарного взыскания, нарушении Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора.

Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом в порядке, установленном для других работников учреждения.

Размер и периодичность выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется на основании приказа учредителя.

Расходование стимулирующей части оплаты труда работников образовательного учреждения производится с учетом результативности и качества труда, в которых учитываются:

- результаты деятельности образовательного учреждения в целом,
- результаты деятельности конкретного работника.

Первое направление предусматривает экспертизу деятельности образовательного учреждения с использованием перечня показателей, охватывающих:

- качество подготовки выпускников;
- воспитание и дополнительное образование;
- информационно-техническое обеспечение;
- кадровое обеспечение образовательного процесса;
- обеспечение прав участников образовательного процесса.

Второе направление включает (через критерии оценки деятельности работников МОУ КСОШ №1)

- оценку деятельности работника на предмет соответствия требованиям, необходимым для получения стимулирующих надбавок за особые достижения в профессиональной деятельности;
- оценку вклада работника в достижение результатов работы школы.

1.8 Выплаты компенсационного характера в случае выполнения работы в условиях, отклоняющиеся от нормальных, за выполнение которых законодательством не предусмотрена дополнительная оплата, устанавливается с учетом мнения комиссии по стимулированию труда работников МОУ КСОШ №1, либо закреплены трудовым договором.

1.9. Размеры таких выплат и порядок их установления определяется учреждением в пределах своих средств, направляемых на оплату труда, и закрепляется в приложении к коллективному договору, локальном акте учреждения с учетом показателей результатов труда.

2. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по виду экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не зависят от отраслевой принадлежности учреждения.

2.2. Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в размерах:

по общеотраслевым должностям согласно приложению 1 к настоящему Положению;

по должностям заведующий библиотекой и библиотекарь межуровневые коэффициенты устанавливаются в размере :

межуровневый коэффициент заведующего библиотекой устанавливается в размере 1,8525 , по должности библиотекарь в диапазоне 1,7541.

Конкретный размер межуровневого коэффициента устанавливается тарификационной комиссией и отражается в протоколе.

2.3. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности учреждения руководитель ОУ утверждает штатное расписание и его изменения. Тарификационные списки на работников подписываются всеми членами тарификационной комиссии по форме и в порядке, утвержденным Комитетом по образованию МО « Всеволожский муниципальный район» и главным распорядителем средств МУ ЦЭФБУ МО « Всеволожский муниципальный » район Ленинградской области

3. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу ОУ (далее - СДО). Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

К основному персоналу относятся: Воспитатель; учитель; преподаватель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-психолог.

3.2. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

3.3. При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

3.4. Показатели масштаба управления и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей определяются приказом Комитета по образованию МО «Всеволожский муниципальный район» ЛО.

При установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся учреждения определяется - по списочному составу на начало учебного года.

За руководителями общеобразовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Группы по оплате труда руководителя МОУ КСОШ № 1

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям					
		I-я групп а	II-я группа	III-я группа	IV-я групп а	V-я группа	VI-я группа
1	2	3	4	5	6	7	8
4	Общеобразовательные школы	-	свыше 800	до 800	до 400	до 200	до 100

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления МОУ КСОШ № 1, финансируемыми за счет средств бюджета муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных учреждениях по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника), слушателя	1
2	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях (за исключением специальных (коррекционных) учреждений)	Из расчета за каждого дополнительно	1
3	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.	Из расчета на каждого дополнительно	1

3.5. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда. Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
I	3,0
II	2,75
III	2,5
IV	2,25
V	2,0
VI	1,75

3.6. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом Комитета по образованию муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области, на основе объемных показателей деятельности по состоянию - на 01 сентября текущего года.

3.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются приказом уполномоченного органа соответственно в размере 90 и 80 процентов должностного оклада руководителя учреждения.

3.8. При наличии оснований, приказом уполномоченного органа устанавливаются персональные надбавки к исчисленным в соответствии с настоящим Положением должностным окладам руководителю учреждения, и заместителям, главному бухгалтеру.

4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу.

4.2. Размеры компенсационных выплат работникам МОУ КСОШ № 1:

№ п/п	Муниципальное образовательное учреждение, класс, группа категория работников	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3	4
1	За индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании медицинского заключения; за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении в лечебно-профилактических учреждениях Ленинградской области	Учителя и другие педагогические работники за время непосредственной работы в данных классах (группах) или с указанным контингентом	20 %

Компенсационная выплата работникам, за участие в экспериментальной работе, финансируются за счет средств бюджета Муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области.

4.3 Перечень видов работ, при выполнении которых производятся компенсационные выплаты работникам МОУ КСОШ № 1 за работу в следующих условиях:

№ п/п	Виды работ	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3	4
1.	За выполнение функций классного руководителя (областной бюджет)	Учителя и преподаватели на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретном классе.	2000 руб.
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда . (местный бюджет)	Согласно выписки из карт специальной оценки условий труда	4%
2.	За проверку письменных работ обучающихся	Учителя 1-4 классов за проверку тетрадей	10 %
		за проверку письменных работ по русскому и родному языку	20 %
		за проверку письменных работ по математике	15 %
		за проверку письменных работ по иностранному языку и черчению	10 %

Компенсационная выплата за классное руководство в размере 2000 руб. к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) может устанавливаться при условии, что списочная наполняемость обучающихся в классе не ниже нормативной и для МОУ КСОШ № 1 составляет - 25 человек. Если списочная наполняемость класса

ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.

4.4. Учитель или преподаватель может осуществлять классное руководство в одном классе. В случае производственной необходимости и с письменного согласия работника может быть установлено классное руководство в двух классах.

4.5. Дополнительная оплата за проверку письменных работ учителям и преподавателям производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам, перечисленным в пункте 2, доплата за проверку тетрадей рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса. Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

4.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

4.8. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

5. Распределение фонда материального стимулирования

5.1. Источником средств для установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, и материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы являются:

- фонд материального стимулирования

-текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.

5.2. МОУ КСОШ №1, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников определяется объем средств материального стимулирования.

5.3. Установка персональных надбавок за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников производится на определенный период (месяц, квартал, год) на основании приказа руководителя образовательного учреждения по согласованию с комиссией по стимулированию труда работников МОУ КСОШ №1 в пределах фонда материального стимулирования.

5.4. Ежемесячное распределение стимулирующего фонда (модернизации) проводится по балловой системе по должностям:

- учитель
- заместитель директора
- педагог - психолог
- социальный педагог
- воспитатель
- педагог дополнительного образования
- учитель – логопед

5.5. Порядок определения осуществляется на основании проведения диагностики труда учителя комиссией по стимулированию труда работников МОУ КСОШ №1 в течение всего года. Подсчет баллов проводится один раз в месяц. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период члены комиссии по стимулированию труда работников вносят предложения об изменении показателей на общее собрание работников.

5.6. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения работы работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

6. Показатели стимулирования.

6.1. Показатели стимулирования формируются МОУ КСОШ №1 в соответствии со своим типом в разрезе должностей работников образовательных учреждений

6.2. Критерии и показатели качества и результативности труда учителей, порядок расчета и выплаты стимулирующих надбавок основываются на методике распределения стимулирующей части заработной платы работников, принятой в МОУ КСОШ №1

6.3. Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов, которое может быть установлено по соответствующему показателю.

Показатели премирования отражают следующие показатели эффективности деятельности МОУ КСОШ №1:

- Доступность качественного образования;
- Включение МОУ КСОШ №1 в систему многоуровневой подготовки;
- Результативность деятельности МОУ КСОШ №1 по развитию образовательных услуг в соответствии с социальным заказом;
- Эффективность и результативность деятельности МОУ КСОШ №1;
- Сохранность контингента обучающихся;
- Качество реализации образовательных программ;
- Обеспечение условий осуществления образовательной деятельности;
- Организация работы по охране прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- Сохранность здоровья обучающихся;
- Эффективность управления МОУ КСОШ №1;
- Финансово-экономические показатели деятельности учреждения;
- Доступность и открытость информации о деятельности МОУ КСОШ №1.

7. Порядок определения размера премии.

7.1. Методика определения персонального размера премии работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

7.2. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объёма нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

7.3. При определении персонального размера премии работника по итогам отчетного периода:

-определяется объем средств фонда материального стимулирования для распределения

-по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма и высчитывается стоимость одного балла (коэффициент трудового участия)

-определяются коэффициенты премирования каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;

-коэффициенты премирования суммируются по всем работникам образовательного учреждения, и определяется коэффициент премий;

-общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);

-премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением коэффициента премирования на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий.

8.Порядок премирования.

8.1.Премии выплачиваются работникам на основании приказа руководителя МОУ КСОШ №1 с учетом мнения комиссии по стимулированию труда работников МОУ КСОШ №1 .

8.2.В число премируемых входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.

8.3.Предложения по количественным показателям премирования(размер премии) представляются администрацией МОУ КСОШ №1 в комиссию по стимулированию труда работников.

8.4. Руководитель ОУ согласует с комиссией по стимулированию труда работников кандидатуры и размер премии , назначаемой из фонда экономии заработной платы МОУ КСОШ №1 после обсуждения итогов деятельности.

8.5.Руководитель МОУ КСОШ №1 за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя в соответствии с Положением о премировании руководителей образовательных учреждений.

8.Периоды и сроки премирования.

8.1.Периоды премирования могут устанавливаться по итогам работы: за месяц, за учебный год, за четверть или полугодие. Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными праздниками, за качество выполняемых работ .

9.Условия премирования

9.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения работы работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

8.2.Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний , по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава МОУ КСОШ № 1, Правил внутреннего трудового распорядка работников , должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

10.Порядок определения размера премии.

10.1. При определении персонального размера премии работникам учитывается трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

10.2. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

11. Порядок выплаты материальной помощи.

11.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

11.2. Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

11.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:

-смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

-утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

-тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (в соответствии с действующей редакцией Налогового кодекса РФ и иными нормативно-правовыми документами в действующей редакции) - по ходатайству директора ОУ с предоставлением работникам документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

11.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается заместителю директора, курирующему вопросы административно-хозяйственной работы по приказу директора ОУ, в котором работал умерший.

11.5. По представлению руководителя МОУ КСОШ №1 возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

11.6. Оказание материальной помощи производится только на основании приказа директора ОУ по личному заявлению работника.

12. Порядок и условия почасовой оплаты труда

12.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников;

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

12.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

12.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на 299 количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

12.5. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда. В размеры часовых ставок заработной платы включается оплата за отпуск.

13. Заработная плата работников.

13.1. Заработная плата работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения) включает в себя:

должностной оклад

компенсационные выплаты

стимулирующие выплаты.

Размер должностного оклада работника (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) определяется путем умножения расчетной величины на межуровневый коэффициент.

Расчетная величина с 01 сентября 2017 года составляет 8830,00 рублей, на основании Распоряжения администрации МО «Всеволожский муниципальный район» ЛО № 90 от 28.08.2017г. «Об установлении расчетной величины» в соответствии с пунктом первым статьи шестой решения совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 15.12.2016 № 93 «О бюджете муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов», в порядке установленном областным законом от 08 июня 2011 года № 32-ОЗ « Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений и государственных казенных учреждений Ленинградской области»

13.2. Заработная плата руководителей, заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения включает в себя:

должностной оклад

компенсационные выплаты

стимулирующие выплаты.

Должностной оклад руководителя определяется путем умножения среднего должностного оклада работников, относимых к основному персоналу учреждения, на коэффициент масштаба управления учреждением.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливается в размере 90 процентов должностного оклада руководителя.

Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается в размере 80 процентов должностного оклада руководителя.

13.3. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины),

Оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении №2 к положению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадает профили работы.

13.4. При начислении заработной платы сотрудникам направленным в однодневные командировки (служебные разъезды, совещания, семинары, курсы повышения квалификации и т.д.), расчет производится по тарификации, так как однодневные поездки не считаются командировками и соответственно суточные, проезд не оплачиваются.

14.Сроки выплаты заработной платы по учреждению.

10 числа каждого месяца выплачивать заработную плату за предыдущий месяц;

25 числа каждого месяца выплачивать заработную плату за первую половину текущего месяца.

**Межуровневые коэффициенты для определения размеров окладов
по общеотраслевым профессиям рабочих**

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	1,4262
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; чертежник; хронометражист; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	1,0328
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,0492
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Агент коммерческий; агент по продаже недвижимости; агент страховой; агент торговый; администратор; аукционист;	1,0492

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
	диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; переводчик-дактилолог; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист адресно-справочной работы; специалист паспортно-визовой работы; специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник; администратор	
2 квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений, заведующая прачечной. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,2459
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации	1,5082

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
	<p>производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); специалист по охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; системный администратор; физиолог; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; эксперт по промышленной безопасности подъемных</p>	

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
	сооружений; юрисконсульт; специалист отдела; редактор; корреспондент		
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория	1,5902	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	1,5	1,8
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	1,6	1,9
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	1,7	2,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
Концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор по вокалу; репетитор по балету, аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); библиограф; библиотекарь; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и др. аналогичных учреждений и организаций		1,7541	

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
<p>Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; режиссер (дирижер, хормейстер, балетмейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно - методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор творческого коллектива; режиссер любительского театра (студии), массовых представлений; руководитель клубного формирования любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; художественный руководитель; менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа; менеджер по культурно-массовому досугу; хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии)</p>	1,8525	

Приложение № 2

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа);

	<p>социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Старший воспитатель; воспитатель</p>	<p>Воспитатель; старший воспитатель</p>
<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель - логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>

Прошито,
и пронумеровано и скреплено
печатью 44 листов

Варварь

Директор

Борцова Н.Н.
Борцова Н.Н.

