

СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления образования
администрации ДГО

Н.А.Гумен

« 9 » июня 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МОБУ «СОШ «Родник»
МОБУ «СОШ № 17 «Родник»

О.В.Владимирова

« 9 » июня 2022 г.



Положение

об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 17 «Родник» г. Дальнегорска

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании постановления администрации Дальнегорского городского округа от 28 декабря 2018 года № 845-па «Об утверждении примерного положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Дальнегорского городского округа» (с изменениями и дополнениями от 29.07.2019 № 590-па, 07.05.2020 № 405-па, от 25.06.2021 № 609-па, от 03.11.2021 № 1166-па, от 05.05.2022 г. № 536-па), приказов Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», постановлений администрации Дальнегорского городского округа от 09.01.2017 № 1-па «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа», от 09.01.2017 № 3-па «О порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа», а также на основании и определяет общие требования к отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений (далее – работники учреждений), подведомственных Управлению образования администрации Дальнегорского городского округа (далее – учреждений).

1.2. Данное положение вводится в целях материальной заинтересованности работников в улучшении количественных и качественных результатов деятельности образовательного учреждения (далее – учреждения).

1.3. Отраслевая система оплаты труда устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами МОБУ «СОШ № 17 «Родник» в соответствии с трудовым законодательством, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, а также настоящим положением.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) перечня видов компенсационных выплат;
- г) перечня видов стимулирующих выплат;

д) настоящего положения, разработанного с учетом Примерного положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Дальнегорского городского округа, утверждаемого постановлением администрации Дальнегорского городского округа;

е) мнения представительного органа работников.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Оплата труда (заработная плата) работников учреждения включает в себя оклады, ставки заработной платы для педагогических работников, для которых установлена педагогическая нагрузка, устанавливаемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклад по ПКГ), повышающие коэффициенты, оклады с учетом повышающих коэффициентов (далее – оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.1. Размеры окладов по ПКГ педагогических работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности профессиональных квалификационных групп, в соответствии с постановлением администрации Дальнегорского городского округа от 28 декабря 2018 года № 845-па «Об утверждении примерного положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Дальнегорского городского округа» (с изменениями и дополнениями). Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников устанавливают оклады по ПКГ работникам учреждения. В оклады по ПКГ педагогических работников учреждения включается размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100,00 (сто) рублей.

2.2. К окладам по ПКГ работников учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, которые образуют оклад:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях;
- повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.2.1. Порядок применения повышающих коэффициентов.

К окладам педагогических работников, установленных по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

- первую – 10%;
- высшую – 15%.

К окладам педагогических работников, установленных по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в образовательных организациях, рассчитываемый следующим образом:

- от 3 лет – 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

В случаях, когда размер оплаты труда педагогического работника зависит от квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории-со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у педагогического работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.3. Размеры окладов работникам учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим положением, согласованными с учредителем, и отражаются в трудовых договорах.

Ставка заработной платы – норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы за 18 часов в неделю.

Оклад – фиксированный размер оплаты труда работника, с учетом повышающих коэффициентов к окладу по ПКГ, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за норму времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В случае установления к окладам работников повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$Por = Опкг + Опкг \times SUMПК$, где:

Por – размер оклада работника;

Опкг – оклад работника по ПКГ;

SUMПК - сумма повышающих коэффициентов.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий, из средств, предназначенных на оплату труда в учреждениях (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения.

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2.4. Виды, порядок и условия выплат компенсационного характера.

Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат.

Компенсационные выплаты размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, с примерными положениями об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений. Начисление компенсационных выплат работникам учреждения производится за фактически отработанное время.

2.4.1 Перечень видов компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Компенсационные выплаты работникам учреждения за работу в неблагоприятных условиях труда (с вредными и (или) опасными условиями труда), устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ. Оплата труда работников

учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки заработной платы (оклада, должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда.

Компенсационные выплаты работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

районный коэффициент – 30 процентов;

процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, начисляется на заработок (без учета районного коэффициента и вознаграждения за выслугу лет) в следующих размерах:

- 10 процентов заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов заработка за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов заработка;

- молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размере 10% за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых указанным работникам учреждения надбавок не может превышать пределов, предусмотренных действующим законодательством.

Компенсационные выплаты работникам учреждений в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ.

Выплаты за увеличение объема работы, связанные с проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, учебными мастерскими, спортивным залом, классным руководством, устанавливаются в следующем порядке:

- за проверку тетрадей устанавливается ежемесячная денежная выплата, исходя из размера оклада педагогического работника с учетом фактической учебной нагрузки:

- 1-4 классы – 10%;

- по математике – 10%;

- по иностранному языку – 10%;

- по русскому языку и литературе – 15%;

- за заведование учебными кабинетами химии, физики, биологии, учебными мастерскими, информатики, спортивным залом устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 500 рублей;

- за классное руководство одним классом устанавливается денежная выплата:

- с наполняемостью 25 человек и более в размере 2000 рублей.

В случае наполняемости обучающихся в классе меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу обучающихся.

Дополнительно за классное руководство в классе (классах), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы устанавливается денежная выплата в размере 5000,00 рублей.

Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. Выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов от оклада, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

2.5. Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим положением, положениями «О школьной системе оценки качества образования (ШСОКО)», «О премировании работников МОБУ «СОШ № 17 «Родник»».

Стимулирующие выплаты не гарантированы всем работникам, не могут быть уравнительными в силу своего значения, и назначаются исключительно за показатели в работе.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда в соответствии с установленными руководителем показателями и критериями стимулирующих выплат.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу, и (или) в абсолютных размерах. Стимулирующие выплаты не образуют нового оклада. Выплаты производятся только по основному месту работы или по основной должности, без учета работы на условиях совмещения, совместительства и расширения зоны обслуживания. При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты работнику производятся пропорционально отработанному времени.

2.5.1. Перечень видов стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы за квартал, за год.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам групп персонала в размере:

№	Виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы	Размер выплат
1	степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 50 %
2	создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	до 50 %
3	реализация дополнительных программ (экскурсионные программы, учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	до 20 %
4	участие в коллективных педагогических проектах	до 50 %

5	организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, дополнительной внеклассной работы	до 50 %
6	работа с детьми из социально-неблагополучных семей	до 15 %
7	за высокую дисциплину труда	до 50 %
8	за высокий уровень школьного делопроизводства, работу с коммуникационными системами, выполнение медиаплана школы	до 50 %

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом положения о школьной системе оценки качества образования (ШСОКО).

2.5.2. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливаются с учетом положения о школьной системе оценки качества образования (ШСОКО). Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ а) устанавливаются ежемесячно:

№	Виды выплат за качество выполняемых работ	Размер выплат
1	динамика индивидуальных образовательных результатов (промежуточной и итоговой аттестации)	до 50%
2	реализация мероприятий, обеспечивающая взаимодействие с родителями обучающихся	до 10 %
3	за участие и результаты участия учеников в предметных олимпиадах	до 50 %
4	за участие и результаты участия учеников в проектах, конкурсах, фестивалях, форумах, круглых столах и др.	до 35 %
5	за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб учреждения	до 50%
6	за наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	до 50%
7	за наличие авторских публикаций в научных или педагогических изданиях, в т. ч. сети Интернет, выполненных педагогами	до 20%
8	за разработку и внедрение документации по организационному, методическому, информационному обеспечению введения ФГОС второго поколения	до 20%
9	за осуществление мероприятий по преемственности в обучении	до 10%
10	за высокую организационную культуру производства	до 50%

б) устанавливается работникам учреждения на определенный срок, но не более одного года по следующим показателям:

- работникам, имеющим Почетные грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации – 5% от оклада;

- работникам, имеющим нагрудный значок «Отличник просвещения», нагрудный знак «Почетный работник общего образования» – 7% от оклада;

- работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта» – 10% от оклада.

При наличии у работника двух показателей, указанных в пункте б настоящего положения, стимулирующая выплата начисляется по одному из показателей по выбору работника.

2.5.3. Работникам может выплачиваться премия по итогам работы за квартал, за год. Сумма средств, направленных на выплату премии по итогам работы за квартал, за год работникам учреждения выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Премия по итогам работы за квартал, за год работникам учреждения выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда. Решение о выплате премии по итогам работы за квартал, за год работникам учреждения принимает руководитель учреждения.

При премировании учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка и проведение общегородских мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий.

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя на основе положения о премировании работников МОБУ «СОШ № 17 «Родник».

3. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

3.1 Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.1 Оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему размеру окладов по ПКГ работников учреждения (за исключением окладов руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения).

$Op = SU(Опкг \times Ст) / Чшт. \times ккр$, где

Op – оклад руководителя;

Опкг – оклад по ПКГ по должности, утвержденной штатным расписанием;

Ст – ставка по должности, утвержденные штатным расписанием за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения;

Чшт – штатная численность, утвержденная по штатному расписанию за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения;

ккр – коэффициент кратности.

Размер оклада и кратность оклада руководителя учреждения устанавливается один раз в год приказом Управления образования администрации Дальнегорского городского округа. Коэффициент кратности окладов руководителя учреждения к среднему размеру окладов работников устанавливается в размере от 1 до 4 (включительно).

Критерии кратности оклада руководителя учреждения разрабатываются и утверждаются Управлением образования администрации Дальнегорского городского округа.

Размер оклада руководителя учреждения подлежит округлению до целого рубля.

Доля оклада в структуре заработной платы руководителя учреждения, его заместителей (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к

заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), должна составлять не ниже 60 процентов.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается не более 4 включительно.

Оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения, по согласованию с Управлением образования администрации Дальнегорского городского округа.

3.1.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей в соответствии с п.2.4 настоящего положения.

3.1.3 Показатели и условия стимулирования труда руководителя учреждения, определяются на основании показателей эффективности деятельности образовательного учреждения. Оценка работы руководителя учреждения осуществляется ежемесячно комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, создаваемая Управлением образования администрации Дальнегорского городского округа.

Выплаты стимулирующего характера для руководителя устанавливаются приказом Управления образования администрации Дальнегорского городского округа, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения и условия их установления указываются в трудовом договоре с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя, утверждаемых Управлением образования администрации Дальнегорского городского округа.

Заместителям руководителя учреждения осуществляются выплаты стимулирующего характера в соответствии с п. 2.5 настоящего положения по согласованию с Управлением образования администрации Дальнегорского городского округа.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей учреждения, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) определяется в кратности от 1 до 4 включительно.

Работникам учреждения, руководителю, заместителям руководителя, может выплачиваться материальная помощь.

Выплаты материальной помощи осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии), а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда, в следующих случаях и размерах:

- юбилейная дата со дня рождения (50 лет и каждые последующие 5 лет) не более 4000 (четыре тысячи) рублей включительно;
- вступления работника в брак (если брак регистрируется впервые) не более 4000 (четыре тысячи) рублей включительно;
- рождения у работника ребенка либо усыновления им ребенка не более 4000 (четыре тысячи) рублей включительно;
- смерти близкого родственника работника (супруга, супруги, отца, матери, дочери, сына) не более 5000 (пять тысяч) рублей включительно;
- смерти самого работника не более 10 000 (десять тысяч) рублей включительно;

- наступление непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража и др.), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств не более 10 000 (десять тысяч) рублей включительно.

Основанием для выплаты материальной помощи является представление подтверждающих документов (копии акта (заключения) жилищно-коммунальной управляющей компании, копии акта (заключения) о затоплении от собственника помещения, копии справки об аварии коммунальных сетей, копии акта (заключения) противопожарной службы, копии свидетельства о браке, копии свидетельства о рождении / усыновлении ребёнка, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, и иных документов).

В связи со смертью самого работника, оказание материальной помощи производится по приказу руководителя учреждения на основании письменного заявления члена семьи работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает Управление образования администрации Дальнегорского городского округа на основании письменного заявления руководителя учреждения и подтверждающих документов. Решение оформляется распоряжением администрации Дальнегорского городского округа.

В связи со смертью заместителя руководителя, оказание материальной помощи производится по приказу руководителя учреждения на основании письменного заявления члена семьи работника и подтверждающих документов.

В связи со смертью руководителя учреждения, оказание материальной помощи производится по распоряжению администрации Дальнегорского городского округа на основании письменного заявления члена семьи руководителя учреждения.

Порядок и условия оказания материальной помощи устанавливаются в учреждении и отражаются в Положении.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание утверждается руководителем по согласованию с начальником Управления образования и финансовым управлением администрации Дальнегорского городского округа и предусматривает все должности работников учреждения, в том числе руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание, тарификационный список, штатная расстановка заполняется в соответствии с Методикой заполнения тарификационного списка, штатной расстановки, штатного расписания в бюджетных образовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования администрации Дальнегорского городского округа, утвержденной распоряжением Управления образования администрации Дальнегорского городского округа.

4.2. Продолжительность рабочего времени работникам учреждения устанавливается:

за 36 часов в неделю – женщинам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, а также в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

за 40 часов в неделю – мужчинам.

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

4.2.2. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогам-организаторам;
педагогам-библиотекарям.

4.2.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются за 20 часов в неделю: учителю-логопеду.

4.2.4. Норма часов учебной (преподавательской) работы за 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); педагогам дополнительного образования.

4.2.5. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

4.2.6. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только по согласованию с начальником Управления образования администрации Дальнегорского городского округа.

Руководитель образовательного учреждения в период выполнения своей основной работы имеет право на условиях совмещения должностей выполнять педагогическую работу. При этом предельный объем педагогической нагрузки для руководителя образовательного учреждения составляет 9 часов в неделю. Работа на условиях совмещения должностей оформляется дополнительным соглашением к основному трудовому договору и согласовывается с начальником Управления образования администрации Дальнегорского городского округа.

В случае производственной необходимости руководитель образовательного учреждения имеет право по согласованию с начальником Управления образования администрации Дальнегорского городского округа выполнять педагогическую работу на условиях внутреннего совместительства, которая оформляется трудовым договором. Продолжительность работы по внутреннему совместительству не может превышать 0,5 ставки преподавателя. При этом режим работы руководителя образовательного учреждения определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций, который согласовывается начальником Управления образования администрации Дальнегорского городского округа.

4.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательном учреждении применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

4.4. Руководитель учреждения размещает в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учреждения информацию о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя учреждения, с учетом требований, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с постановлением администрации Дальнегорского городского округа от 11.01.2017

№ 11-па «О порядке размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа».

4.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании решения комиссии по доплатам МОБУ «СОШ № 17 «Родник». Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам (за исключением заместителей руководителя) носят заявительный характер. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя работодатель устанавливает самостоятельно, без учета мнения комиссии по доплатам, на основании целевых показателей работы за календарный месяц.

4.5.1. Комиссия по доплатам МОБУ «СОШ № 17 «Родник» (далее – комиссия) утверждается приказом работодателя. Комиссия формируется из представителей работодателя образовательного учреждения (до 3 - х человек) и представителей первичной профсоюзной организации (до 3- х человек). Утвержденный состав комиссии действует до его отмены. Председателем комиссии по доплатам МОБУ «СОШ № 17 «Родник» является руководитель образовательного учреждения (в его отсутствие исполняющий обязанности руководителя образовательного учреждения). В случае возникновения спорных ситуаций при равном количестве «за» и «против» председатель комиссии по доплатам МОБУ «СОШ № 17 «Родник» имеет решающий голос. Заседания комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем. Комиссия по доплатам устанавливает выплаты стимулирующего характера на основании заявлений работников и (или) письменных ходатайств членов комиссии по доплатам, должностных лиц образовательного учреждения, а также на основании приказов, распоряжений, информационных писем органов власти, местного самоуправления и МОБУ «СОШ № 17 «Родник», иных юридических лиц. Интенсивность и высокие результаты работы должностного лица учреждения, претендующего на выплату стимулирующего характера, должны быть подтверждены грамотами, дипломами, свидетельствами, сертификатами, удостоверениями, результатами отчетов, мониторингов и (или) другими документами. При отсутствии фонда заработной платы письменные ходатайства членов комиссии по доплатам, должностных лиц образовательного учреждения, а также приказы и распоряжения, информационные письма органов власти, местного самоуправления, МОБУ «СОШ № 17 «Родник» и т. п. по решению комиссии по доплатам могут быть рассмотрены в следующих месяцах за текущим. Данное решение комиссии отражается в протоколе комиссии по доплатам. В протоколе заседания комиссии по доплатам отражается решение комиссии об отсутствии выплат стимулирующего характера конкретным работникам в текущем месяце.

5. Порядок формирования фонд оплаты труда

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема плановых назначений субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Приложение № 1
к положению об отраслевой системе оплаты
труда работников муниципального
общеобразовательного бюджетного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа № 17 «Родник» г. Дальнегорска

**Перечень должностей работников образовательного учреждения по
квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп**

Перечень должностей, согласно профессиональным квалификационным группам,
утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных
квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих	Оклад по ПКГ
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
1	Уборщик служебных помещений, Гардеробщик	9840
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня		
1	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (4 р)	10500

Перечень должностей, согласно профессиональным квалификационным группам,
утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 05.05.2008 № 216 н «Об утверждении профессиональных
квалификационных групп должностей работников образования»

Квалификационный уровень	Должности работников образования	Оклад по ПКГ
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1	Секретарь учебной части	10702
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Должности педагогических работников		
1	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	12884
2	Педагог-психолог	12988
3	Учитель, учитель-логопед, педагог-библиотекарь	13092
Должности руководителей структурных подразделений		
1	Заведующий структурного подразделения	12780