

Приложение № 2  
к коллективному договору

От работодателя:  
Руководитель  
Образовательной организации  
Белов Валерий Николаевич



В.Н. Белов

(подпись, Ф.И.О.)

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации  
Нечаева Светлана Сергеевна

С.С. Нечаева

(подпись, Ф.И.О.)

## Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 99»

### 1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа №99» (далее – Школа) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Ярославской области от 29.06.2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 № 259-а», решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта» (с изменениями и дополнениями), Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования, Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением, которое устанавливает и закрепляет систему оплаты труда работников.

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа №99» (далее – Положение), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных учреждений образования. Реализующих общеобразовательные, основные профессиональные программы, дополнительные программы.

1.2. На основании Положений Трудового кодекса Российской Федерации система оплаты труда работников Школы, включающая размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного характера. Стимулирующего и социального характера, устанавливается коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения профсоюзного комитета работников Школы.

1.3. Система оплаты труда работников Школы устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базовых окладов, установленных региональным законодательством, по разным категориям работников;



- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- положений Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования;
- мнения профсоюзного комитета работников Школы.

1.4. Основными целями формирования системы оплаты труда работников Школы являются:

- повышения мотивации педагогических, руководящих работников, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала к качественному труду;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов.

1.5. Основными задачами формирования системы оплаты труда работников Школы являются:

- повышение уровня оплаты труда;
- повышение эффективности и качества труда;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня работников;
- привлечение молодых кадров.

1.6. В Школе применяется повременно-премиальная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, устанавливает правила размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, в соответствии с локальными нормативными актами в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных учредителем на текущий финансовый год на выполнение муниципального (государственного) задания.

1.8. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива по согласованию с профсоюзной организацией работников, утверждается директором и объявляется приказом по Школе. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

1.9. Условия оплаты труда работника предусматривают:

- размер должностного оклада (ставки заработной платы);
- условия и порядок установления компенсационных выплат;
- условия и порядок установления выплат стимулирующего характера (выплат (надбавок и (или) доплат) и премий (поощрительных выплат, вознаграждений));
- порядок установления выплат социального характера.

1.8. Школа в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников, а также размеры и виды выплат стимулирующего характера.

Размеры заработной платы максимальными размерами не ограничиваются.

## 2. Финансовое обеспечение оплаты труда.

2.1. Финансовое обеспечение оплаты труда в Школе осуществляется за счет следующих источников:



- областной бюджет;
- городской бюджет;
- средства от приносящей доход деятельности, в том числе от оказания платных образовательных услуг.

2.2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам Школы, установленный федеральным и региональным законом, обеспечивается:

- за счет средств областного бюджета;
- за счет средств городского бюджета;
- за счет средства от приносящей доход деятельности.

2.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы при условии, что работником полностью отработана за месяц норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В состав месячной заработной платы работника при доведении ее до уровня МРОТ:

- включаются тарифная ставка, оклад (должностной оклад), базовый оклад (базовый должностной оклад), а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

- включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

### 3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

3.2. Размеры должностных окладов (ставка заработной платы) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.

3.3. Размеры должностных окладов (ставка заработной платы) выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени, а для педагогического персонала – учебной и педагогической нагрузки, из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Школы.

3.4. Основанием для расчета должностных окладов (ставка заработной платы) для всех групп персонала работников Школы является базовый оклад, размер которого устанавливается региональным нормативным актом дифференцированно по категориям работников. К должностным окладам (ставка заработной платы) устанавливаются повышающие коэффициенты.

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок
За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15-20% $K_c = 0,15 - 0,2$
За работу в оздоровительных	20%, $K_c = 0,2$

образовательных учреждениях (классах, группах) для детей обучающихся, нуждающихся в длительном лечении; учителям за индивидуальное обучение на дому, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения); учителям индивидуальное и групповое обучения детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	
Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих программу общего образования, которых: - 100% обучающихся 2 -11 классов осваивают программы углубленного изучения иностранного языка; - 50% обучающихся 5 – 11 классов осваивают программы углубленного изучения отдельных предметов и (или) обучаются в профильных (10 – 11) классах; - 100% обучающихся 5 – 11 классов занимаются по индивидуальной учебной программе. Повышение должностного оклада осуществляется при выполнении одного из условий.	15%, $K_c = 0,15$
Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, организация образовательного процесса в которых осуществляется за счет средств областного и городского бюджета, впервые поступающих на работу или имеющих стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет.	30%, $K_c = 0,3$

### 3.5. Схема расчета должностных окладов руководящих работников Школы.

Должностные оклады (ОКд) руководящих работников Школы

Коэффициенты:

- коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей (далее - группа) (1,88 - 3,33);
- коэффициент по занимаемой должности (0,6 - 1,0);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 - 0,8);
- коэффициент стажа руководящей работы (0,2 - 0,8);

1) коэффициент группы ( $K_{гр}$ )

Группы	Коэффициент в зависимости от группы
1	3,33
2	2,78
3	2,23
4	1,88



## 2) коэффициент по занимаемой должности (Кд)

Наименования должностей работников	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
Руководитель образовательного учреждения (директор, начальник, заведующий)	1,0
Заместитель руководителя образовательного учреждения (заместитель директора, начальника, заведующего). Руководитель филиала образовательного учреждения, старший мастер	0,8
Главный бухгалтер	0,75
Руководитель структурного подразделения образовательного учреждения, кроме филиала, заведующий отделением	0,6

## 3) коэффициент квалификационной категории (Ккв)

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории
I	0,2
высшая	0,8

Квалификационная категория устанавливается лицам, прошедшим аттестацию в соответствии с нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

## 4) коэффициент стажа руководящей работы (Кс)

Стаж руководящей работы	Коэффициент стажа
От 0 до 5 лет	0,2
От 5 лет и более	0,8

Коэффициент стажа руководящей работы применяется для расчета должностных окладов руководящих работников, не имеющих квалификационной категории.

Должностные оклады (ОКд) руководящих работников образовательных учреждений, имеющих квалификационную категорию, с учетом Кгр, Кд и Ккв рассчитываются по формуле:

$$\text{ОКд} = \text{ОКб} (\text{Кгр} \times \text{Кд} + \text{Ккв}).$$

Должностные оклады руководящих работников образовательных учреждений, не имеющих квалификационной категории, с учетом Кгр, Кд и Кс рассчитываются по формуле:

$$\text{ОКд} = \text{ОКб} (\text{Кгр} \times \text{Кд} + \text{Кс}).$$

Выплаты, в виде надбавок к должностным окладам руководителей и поощрительные выплаты в виде стимулирующих надбавок (размер надбавок в % к должностному окладу) производить в соответствии с Положением о материальном поощрении руководителей образовательных учреждений города Ярославля, утвержденном приказом департамента образования мэрии города Ярославля.



## 3.6. Схема расчета должностных окладов педагогических работников Школы.

Коэффициенты:

- коэффициент уровня образования (0,1);
- коэффициент стажа работы (0,1 - 0,3);
- коэффициент напряженности (0,02 - 0,5);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 - 0,8);

## 1) коэффициент уровня образования (Ко)

Уровни образования	Коэффициент в зависимости от уровня образования
Высшее профессиональное образование	0,1

## 2) коэффициент стажа работы (Кс)

Стаж педагогической работы	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,1
От 10 до 15 лет	0,2
От 15 лет и более	0,3

## 3) коэффициент квалификационной категории (Ккв)

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории
II (без категории <*>)	0,2 <*>
I	0,4
высшая	0,8

<\*> Выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования, другие лица, имеющие среднее профессиональное и высшее образование, в возрасте до 28 лет при приеме на работу в течение двух лет.

## 4) коэффициент напряженности (Кн)

п/п	Наименование должности	Коэффициент напряженности
	Педагогические работники образовательных учреждений, реализующих программу общего образования	
	учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед образовательного учреждения	0,25
	преподавать-организатор основ безопасности жизнедеятельности	0,2
	воспитатель, педагог дополнительного образования	0,07
	педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог	0,02
	Педагогические работники образовательных учреждений, за исключением образовательных учреждений, реализующих программу общего	



	образования, основную общеобразовательную программу начального и среднего профессионального образования	
	Методист, тренер-преподаватель	0,1
	педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, концертмейстер	0,05

3.7. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников

Коэффициенты:

- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (0,8 - 1,92);
- коэффициент квалификационного уровня (0,23 - 0,79);

1) коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Кугр)

Уровень профессиональной квалификационной группы	Коэффициент уровня
Первый	0,8
Второй	0,96
Третий	1,12
Четвертый	1,92

2) коэффициент квалификационного уровня (Ккву)

Квалификационный уровень	Коэффициент квалификационного уровня
Профессии рабочих	
Первый	0,31
Второй, третий	0,23 - 0,47
Четвертый	0,39 - 0,55
Учебно-вспомогательный персонал	
Первый, второй	0,31 - 0,55
Должности работников культуры, искусства и кинематографии	
Первый	0,31 - 0,55
Второй	0,47 - 0,71
Должности специалистов и служащих	
Первый	0,39 - 0,63
Второй	0,43 - 0,67
Третий	0,47 - 0,71
Четвертый	0,51 - 0,75
Пятый	0,55 - 0,79

Должностные оклады с учетом коэффициентов рассчитываются по формуле:  
 $ОКд = ОКб (Кугр + Ккву)$ .

Профессии рабочих квалификационной группы первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности
1	Дворник, уборщик служебных помещений

Профессии рабочих квалификационной группы второго уровня



	Наименование должности
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го - 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий , слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, гардеробщик, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), кухонный рабочий, подсобный рабочий, машинист по стирке белья и спецодежды, оператор теплового пункта, плотник, столяр строительный, костюмер, монтировщик сцены, машинист сцены, оператор хлораторной установки, настройщик (реставратор, настройщик-регулирующий) музыкальных инструментов.
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"); водитель автомобиля, механик по обслуживанию звуковой техники
4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы; водитель автобуса или специального легкового автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (воспитанников)

Учебно-вспомогательный персонал квалификационной группы первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности
1	секретарь учебной части

Учебно-вспомогательный персонал квалификационной группы второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности
1	Дежурный по режиму, младший воспитатель, швея, дежурный по спортивному залу
2	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму

Должности работников культуры, искусства и кинематографии квалификационной группы второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности
1	аккомпаниатор, культорганизатор

Должности работников культуры, искусства и кинематографии квалификационной группы третьего уровня



Квалификационный уровень	Наименование должности
1	Библиотекарь, звукооператор
2	Заведующий библиотекой, художественный руководитель, режиссер (балетмейстер, хормейстер, дирижер, звукорежиссер)

Должности специалистов и служащих квалификационной группы первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности
1	агент по закупкам (снабжению), дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, калькулятор
2	Должности служащих 1 квалификационного уровня с наименованием "старший"

Должности специалистов и служащих квалификационной группы второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности
1	администратор (системный администратор), инспектор по кадрам, секретарь руководителя, лаборант, повар, техник, художник
2	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"
3	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой
4	электромеханик
5	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской

Должности специалистов и служащих квалификационной группы третьего уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности
1	бухгалтер, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер по охране труда и технике безопасности, психолог, специалист по защите информации, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, юрисконсульт
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
3	Главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера
5	Заместитель директора (начальника, заведующего) филиала, руководителя структурного подразделения

#### 4. Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы.

п/п	Категории работников	Размер надбавки к должностному окладу
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие почетное звание (нагрудный знак) "Почетный работник"	10%
2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" (преподаватель, тренер и др.) и (или) государственные награды (ордена, медали, кроме юбилейных), полученные в системе образования, физической культуры и спорта	20%
3.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ученую степень:	
	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук	7000 руб.
4	В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки. В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки.	
5.	Педагогические работники образовательных учреждений, реализующих программы общего образования (за исключением учителей, учителей-дефектологов, учителей-логопедов), которым назначаются выплаты за особые условия работы (работа по выявлению индивидуальных особенностей обучающихся и т.п.). Данная выплата устанавливается работникам по основному месту работы, является обязательным условием и не предусматривает сокращение других стимулирующих выплат	20%

**Примечание:** при одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2 таблицы, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию, предусмотренному пунктом 2.

#### 5. Выплаты компенсационного характера.

5.1. Виды компенсационных выплат в Школе устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимися в Трудовом кодексе, в Положении о системе оплаты труда работников учреждений системы образования Ярославской области, настоящим Положением.

N п/п	Виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры доплат и надбавок, а также наименование нормативных правовых актов, в соответствии с которыми установлены указанные выплаты
----------	--	---



1	За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки, в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
2	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
3	За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	до 12%
4	Другие выплаты	

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах.

5.3. Все компенсационные выплаты работникам Школы устанавливаются в размерах, предусмотренных коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

#### **6. Порядок установления размера выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.**

6.1 Перечень видов выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника Школы, установлен в соответствии с перечнем, установленным Положением о системе оплаты труда работников учреждений системы образования Ярославской области:

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
1	2	3
1.	Выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса:  - 13 - 25 человек  до 13 человек	  до 20  до 10
2.	Выплаты учителям 1-4 классов за проверку тетрадей	до 20
3.	Выплаты учителям 1-4 классов за проверку тетрадей по иностранному языку и окружающему миру	до 10
4.	Выплаты учителям 5-11 классов за проверку тетрадей по математике, русскому языку и литературе	до 15
5.	Выплаты учителям 5-11 классов за проверку тетрадей по иностранному языку, информатике и другим предметам	до 10

6.	Выплаты за заведование оборудованными учебными кабинетами, лабораториями	до 15
7.	Выплаты за заведование учебно-опытными участками	до 25
8.	Выплаты за выполнение обязанностей мастера*: - в одной учебной мастерской образовательного учреждения - в одной комбинированной мастерской	до 20 до 35
9.	Выплаты за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию обучающихся в общеобразовательных учреждениях с количеством: - 10 - 19 классов-комплектов - 20 - 29 классов-комплектов - 30 и более классов-комплектов	до 20 до 50 до 100
10.	Выплаты за осуществление руководства отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами и другими структурными подразделениями образовательных учреждений	до 25
11.	Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями	до 20
12.	Выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон
13.	Иные выплаты	размеры доплат определяются образовательным учреждением

\* На одного учителя могут возлагаться обязанности мастера не более чем в двух учебных мастерских.

6.2. При установлении выплат за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника (совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника и др.) ее размер для конкретного работника определяется директором Школы. При этом работник, должен дать свое согласие в письменном виде на выполнение дополнительных обязанностей.

6.3. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев:

– размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов;

– оплата за данные часы производится по должностному окладу (ставке заработной платы), установленному по занимаемой должности исходя из уровня образования, стажа работы, напряженности и квалификационной категории педагогического работника, исполняющего обязанности временно отсутствующего работника.

При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической



педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

## **7. Стимулирующие выплаты и выплаты социального характера.**

Порядок установления и назначения стимулирующих выплат и выплат социального характера отражен в отдельных Положениях.

## **8. Оплата труда директора Школы.**

8.1. Заработная плата директора Школы устанавливается в соответствии с законами Российской Федерации, региональными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовым договором, заключенным между директором Школы и департаментом образования мэрии города Ярославля.

8.2. Заработная плата директора Школы состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными актами в сфере оплаты труда.

8.3. Размер должностного оклада, повышающие коэффициенты к базовому окладу, а также повышения должностного оклада, надбавки (доплаты) и выплаты стимулирующего характера директору Школы устанавливаются приказом директора департамента образования мэрии города Ярославля.

8.4. Выплаты стимулирующего характера директору Школы устанавливаются приказом директора департамента образования мэрии города Ярославля с учетом отдельных показателей оценки его деятельности, предусмотренных учредителем.

## **9. Порядок формирования штатного расписания и фонда оплаты труда.**

9.1. Штатное расписание Школы составляется в соответствии с унифицированной формой № Т-3 (утверждена постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1), в котором указываются должности (профессии) работников, количество штатных единиц (учебных часов), сумма должностных окладов, выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п., выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, предусмотренные системой оплаты труда Школы системы образования Ярославской области, и коллективным договором, производимые работникам, а также выплаты компенсационного характера и другие выплаты, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.2. Штатное расписание для всех категорий персонала работников Школы утверждается директором на учебный год.

9.3. Изменения в штатное расписание Школы по всем категориям персонала вносятся на основании приказов по Школе.

9.4. Объем средств на оплату труда работников определяется Школой самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания.

При определении объема средств на эти цели учитываются нормативы бюджетного финансирования, утвержденные Законом Ярославской области.

9.5 Фонд оплаты труда формируется ежегодно на основании тарификации работников Школы и включает в себя выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты труда в системе образования Ярославской области;

- должностные оклады (ставки заработной платы);
- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и особые условия работы;



- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

9.6. При расчете фонда оплаты труда в обязательном порядке указывается размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.7. Конкретный объем средств, предусмотренный Школе на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

9.8. Ежемесячный контроль над фактическим расходованием фонда оплаты труда и его экономией ведется бухгалтерий Школы.

## **10. Другие вопросы оплаты труда.**

10.1. Оплата труда работников Школы производится исходя из продолжительности рабочего времени работников (для педагогических работников – с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и учебной нагрузки, установленных приказом Министерства образования и науки РФ 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»), предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка Школы и коллективным договором в соответствии с положениями ТК РФ.

10.2. Оплата ежегодного отпуска производится в соответствии с их продолжительностью, установленной в размере, предусмотренным правилами внутреннего трудового распорядка Школы и коллективным договором в соответствии с положениями ТК РФ.

## **11. Совместительство.**

11.1 Совместительство – выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по основному месту работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых, с вредными и (или) опасными условиями труда работах, если основная работа связана такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.

11.2. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4-х (четырёх) часов в день (для педагогических работников – с учетом особенностей установленных постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, фармацевтических работников и работников культуры»). В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

11.3. Норма рабочего времени в течение месяца для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленного для соответствующей категории работников.

11.4. Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

11.5. На работников, работающих, по совместительству распространяются все положения и правила внутреннего трудового распорядка.



11.6. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

11.7. Работа по совместительству в обязательном порядке отражается в таблице учета рабочего времени и расчета заработной платы отдельной строкой.

## **12. Особенности использования Фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности.**

12.1. Для выполнения работ, связанных временным расширением объема оказываемых услуг в рамках уставной деятельности Школа вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом при необходимости утверждается временное штатное расписание.

12.2. Заключение срочных трудовых договоров для выполнения определенной трудовой функции и конкретного вида работы или задания не требует наличия штатного расписания. В трудовом договоре указывается не занимаемая должность, а только объем работы (задания), размер оплаты труда и срок, на который заключен трудовой договор.

## **13. Заключительные положения.**

13.1. Школа имеет право дополнять и изменять отдельные пункты данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

13.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Школы.

13.3. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием трудового коллектива.