

Утверждаю директор

М.А. Глазовский

Согласовано:  
председатель профкома  
Ю.В. Михайлов

1 сентября 2017г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников МБОУ «Навлинская СОШ №1»**  
**на 2017-2018 уч.год**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Навлинского района (далее – Положение) разработано в рамках реализации Закона Брянской области от 25 декабря 2014 года №89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» для работников муниципальных общеобразовательных учреждений Навлинского района (далее – работники образовательных учреждений).

1.2. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений устанавливается с учетом: единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; государственных гарантий по оплате труда; перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения представительного органа работников.

1.3. В условиях настоящей оплаты труда устанавливаются категории работников общеобразовательных учреждений и соответствующие им должности, с учетом профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер ставки (оклада) работника, повышающие коэффициенты к ставкам (окладам) и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с работником.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.6. Оплата труда в общеобразовательных учреждениях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.7. Профессиональные квалификационные группы должностей работников общеобразовательных учреждений устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России:

от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

1.8. Нормы часов за ставку (оклад) заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогических работников, продолжительность рабочего времени устанавливаются в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

1.9. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

базовая единица – величина, применяемая для определения базового оклада. Устанавливается нормативным правовым актом администрации Брянской области;

базовые коэффициенты – относительные величины, применяемые для определения базового оклада. К базовым коэффициентам относятся: коэффициент уровня образования, коэффициент специфики работы и коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников образования;

базовый оклад – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовые коэффициенты;

повышающие коэффициенты – относительные величины, определяющие размер повышения базового оклада. К повышающим коэффициентам относятся: коэффициент педагогического стажа работы, коэффициент квалификации, коэффициент масштаба управления, тарифный коэффициент, коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, коэффициент за наличие почетного звания, ученую степень;

ставка (оклад) – гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной категории работников, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации нормы рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда, не включающий компенсационные и стимулирующие выплаты;

компенсационные выплаты – установленные законодательством и локальными нормативными актами образовательного учреждения доплаты и надбавки компенсационного характера к базовому окладу, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

стимулирующие выплаты – часть фонда оплаты труда образовательного учреждения, распределяемая в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера и направленная на повышение качества и результативности труда работников образовательного учреждения.

## **2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений**

2.1. Формирование объема фонда оплаты труда для муниципального общеобразовательного учреждения, реализующего основные общеобразовательные программы в части обеспечения государственного стандарта общего образования на финансовый год осуществляет администрация Навлинского района в пределах объема бюджетных средств, определенного муниципальному образованию «Навлинский район» на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования в муниципальных общеобразовательных учреждениях, в виде межбюджетных трансфертов, имеющих целевое назначение, рассчитанных согласно Закону Брянской области от 8 декабря 2006г. №115-3 «О нормативах финансового обеспечения деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений для реализации основных общеобразовательных программ».

2.2. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения, тарификационный список педагогических работников по состоянию на 1 сентября (приложение 12 к настоящему Положению).

2.3. Фонд оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{баз}} + \text{ФКВ} + \text{ФСВ} + \text{ФМП}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТ<sub>баз</sub> - базовая часть фонда оплаты труда;

ФКВ - фонд компенсационных выплат;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФМП – фонд разовой материальной помощи к отпуску.

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательных организаций и фонд компенсационных выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 70 процентов. Рекомендуемое соотношение базовой части фонда оплаты труда и фонда выплат компенсационного характера составляет 85 и 15 процентов.

Конкретный размер данного значения определяется образовательной организацией самостоятельно, закрепляется коллективным договором и (или) приказом руководителя образовательной организации.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{баз}} = \text{ФОТ}_{\text{баз.рук}} + \text{ФОТ}_{\text{баз.сп}} + \text{ФОТ}_{\text{баз.сл}} + \text{ФОТ}_{\text{баз.р}}, \text{ где:}$$

ФОТ<sub>баз</sub> – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТ<sub>баз.рук</sub> – базовая часть фонда оплаты труда руководителей;

ФОТ<sub>баз.сп</sub> – базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТ<sub>баз.сл</sub> – базовая часть фонда оплаты труда служащих;

ФОТ<sub>баз.р</sub> – базовая часть фонда оплаты труда рабочих.

Базовый фонд оплаты труда работников общеобразовательных учреждений и фонд компенсационных выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 70 процентов. Рекомендуемое соотношение базовой части фонда оплаты труда и фонда выплат компенсационного характера составляет 85 и 15 процентов.

Конкретный размер данного значения определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно, закрепляется коллективным договором и (или) приказом руководителя общеобразовательного учреждения.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда специалистов определяется по формуле:

$$\text{ФОТбаз.сп} = \text{ФОТбаз.уп} + \text{ФОТбаз.пп}, \text{ где:}$$

ФОТбаз.сп – базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТбаз.уп – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала общеобразовательного учреждения, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТбаз.пп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, деятельность которых не связана с учебным процессом.

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала общеобразовательного учреждения, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, состоит из двух частей: фонд оплаты труда аудиторной занятости и неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость – проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника.

Неаудиторная занятость педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, включает в себя виды деятельности согласно приложению 2 к настоящему Положению.

$$\text{ФОТбаз.уп} = \text{ФОТуп.ауд} + \text{ФОТуп.неауд}, \text{ где:}$$

ФОТбаз.уп – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала общеобразовательного учреждения, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТуп.ауд – фонд оплаты труда аудиторной занятости;

ФОТуп.неауд – фонд оплаты труда неаудиторной занятости.

Рекомендуемое соотношение фондов аудиторной и неаудиторной занятости в общей части фонда оплаты труда педагогического персонала составляет соответственно 85 и 15 процентов. Конкретные размеры этих фондов общеобразовательное учреждение определяет самостоятельно, закрепляет коллективным договором и (или) приказом руководителя образовательного учреждения.

2.7. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в 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), выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя общеобразовательного учреждения с учетом мнения выборного представительного органа работников в соответствии с нормами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, и закрепляются коллективным договором.

2.8. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размер фонда выплат стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в размере до 25 процентов фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы согласно приложению 3 к настоящему Положению.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей рекомендуется устанавливать в размере не более 20 процентов от общего объема фонда стимулирующих выплат.

2.9. Образовательное учреждение распоряжается фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты самостоятельно.

2.10. Фонд разовой материальной помощи к отпуску определяется исходя из установленного нормативным правовым актом Брянской области размера выплаты разовой материальной помощи к отпуску и численности работников образовательной организации, имеющих право на ее получение.

Разовая материальная помощь к отпуску работникам образовательной организации в установленном размере выплачивается:

один раз в календарном году при условии занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени (не менее 0,25 ставки);

постоянным работникам по основному месту работы, а также сезонным работникам (кочегары, истопники, операторы газовых котельных).



### **3. Формирование ставок (окладов) работников общеобразовательных учреждений**

3.1. Размер оклада руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается с учетом коэффициента соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Педагогический персонал».

3.2. Оклады заместителей руководителя общеобразовательных учреждений устанавливаются приказом руководителя в размере от 60 до 80 процентов оклада руководителя общеобразовательного учреждения.

3.3. Формирование окладов руководителей структурных подразделений общеобразовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, квалификации и масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50), предусмотренных приложениями 1, 4, 7 к настоящему Положению.

3.4. Формирование ставок (окладов) специалистов общеобразовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, педагогического стажа работы, уровня образования, специфики работы, квалификации, предусмотренных приложениями 1, 4, 7 к настоящему Положению.

3.5. Формирование окладов служащих общеобразовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, предусмотренных приложениями 1, 4, 7 к настоящему Положению.

3.6. Формирование окладов рабочих общеобразовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, специфики работы и тарифных коэффициентов, предусмотренных приложениями 1, 5, 6, 7 к настоящему Положению.

3.7. Коэффициент уровня образования устанавливается исходя из уровня образования руководителя структурного подразделения, специалиста и служащего образовательного учреждения согласно приложению 4 к настоящему Положению.

3.8. Коэффициент специфики работы устанавливается исходя из условий труда руководителя, специалиста, служащего и рабочего общеобразовательного учреждения, а также типов, видов общеобразовательных учреждений и их структурных подразделений согласно приложению 7 к настоящему Положению.

Расчет коэффициента специфики работы производится по формуле:

$$K_2 = 1 + K_{2.1} + K_{2.2} \text{ и т.д., где:}$$

$K_2$  – коэффициент специфики работы;

$K_{2.1}$ ,  $K_{2.2}$  и т.д. – выбираемые коэффициенты специфики работы, соответствующие условиям труда работника.

3.9. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства общеобразовательным учреждением (коэффициент масштаба управления).

При установлении коэффициента стажа для работников категории «специалист» группы «педагогический персонал» учитывается стаж педагогической работы.

3.10. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом повышенной квалификации (за ученую степень, почетное звание СССР, Российской Федерации, отраслевые нагрудные знаки).

В случае если работник общеобразовательного учреждения имеет право на установление коэффициента повышенной квалификации по нескольким основаниям, для его расчета используется одно основание, которому соответствует наибольшее значение соответствующего коэффициента.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику общеобразовательного учреждения на основании результатов аттестации по профилю выполняемых им должностных обязанностей.

Коэффициент повышенной квалификации по основанию «ученая степень» устанавливается для работников общеобразовательного учреждения в случае соответствия отрасли науки, по которой получена ученая степень, профилю выполняемых должностных обязанностей.

3.11. Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей общеобразовательного учреждения на основании объемных показателей деятельности общеобразовательного учреждения согласно приложению 8 к настоящему Положению.

### **4. Расчет ставок (окладов) работников общеобразовательных учреждений**

4.1. Оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора и рассчитывается по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Оср.п.п. X} (\text{Крук} + K_4 + K_5 + K_{зв}), \text{ где:}$$

Орук – размер оклада руководителя;

Оср.п.п – средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «педагогический персонал»;

Крук – коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «педагогический персонал», где:

Крук = 1,1, кроме руководителей учреждений государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, для которых Крук = 1,5;

К4 – коэффициент квалификации;

К5 – коэффициент масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

Кзв – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.2. Оклад заместителя руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{Озам} = \text{Оср.п.п.} \times \text{Кзам} \times (\text{Крук} + \text{К4} + \text{К5} + \text{Кзв}), \text{ где:}$$

Озам – размер оклада заместителя руководителя;

Оср.п.п – средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «педагогический персонал»;

Кзам - коэффициент (0,6 – 0,8);

Крук - коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «педагогический персонал», где Крук = 1,1;

К4 – коэффициент квалификации руководителя;

К5 - коэффициент масштаба управления для руководителя (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

Кзв – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени заместителя руководителя.

4.3. Для определения размера ставки (оклада) специалистов общеобразовательных учреждений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы и квалификации. Расчет ставки (оклада) специалиста осуществляется по следующей формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{Кзв}, \text{ где:}$$

Осп – размер ставки (оклада) специалиста;

Бо – величина базового оклада;

К3 – коэффициент педагогического стажа работы,

К4 – коэффициент квалификации;

Кзв – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.4. Расчет оклада служащего осуществляется по следующей формуле:

$$\text{Осл} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{Кзв}, \text{ где:}$$

Осл – размер оклада служащего;

Бо – величина базового оклада;

Кзв – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.5. Для определения размера оклада рабочих общеобразовательных учреждений применяется тарифный коэффициент и коэффициент повышения для профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложениям 5, 6 к настоящему Положению.

Расчет оклада рабочего осуществляется по следующей формуле:

$$\text{Ор} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{Кт} + \text{Бо} \times \text{Ккв}, \text{ где:}$$

Ор – размер оклада рабочего;

Бо – величина базового оклада;

Кт – тарифный коэффициент согласно приложению 5 к настоящему Положению;

Ккв – коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

## 5. Расчет заработной платы работников общеобразовательного учреждения

5.1. Заработная плата руководителя (руководителя структурного подразделения) общеобразовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП}_{\text{рук}} = \text{О}_{\text{рук. струк.}} + \text{ЗП}_{\text{рук.пн}} + \text{КВ} + \text{СВ}, \text{ где:}$$

ЗП<sub>рук</sub> – заработная плата руководителя;

О<sub>рук (о рук. струк.)</sub> – оклад руководителя (руководителя структурного подразделения) общеобразовательного учреждения;

ЗП<sub>рук.пн</sub> – заработная плата руководителя за педагогическую нагрузку, где:

пфакт

$$\text{ЗП}_{\text{рук.пн}} = \text{О}_{\text{сп}} \times \text{-----}, \text{ где:}$$

пнорм

пфакт – объем часов фактически выполняемой нагрузки;

пнорм – норма часов за ставку;

О<sub>сп</sub> – ставка (оклад) специалиста;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.2. Заработная плата заместителя руководителя общеобразовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{зам}} = О_{\text{зам}} + ЗП_{\text{зам.пн}} + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗП<sub>зам.пн</sub> – заработная плата заместителя руководителя;

О<sub>зам</sub> – оклад заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗП<sub>зам.пн</sub> – заработная плата заместителя руководителя за педагогическую нагрузку, где:

$$ЗП_{\text{зам.пн}} = О_{\text{сп}} \times \frac{\text{пфакт}}{\text{пнорм}}, \text{ где:}$$

пфакт – объем часов фактически выполняемой нагрузки;

пнорм – норма часов за ставку;

О<sub>сп</sub> – ставка (оклад) специалиста;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.3. Заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{сп.уп}} = О_{\text{сп}} \times \frac{\text{пфакт}}{\text{пнорм}} + КВ + СВ + КР, \text{ где:}$$

ЗП<sub>сп.уп</sub> – заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс);

О<sub>сп</sub> – ставка (оклад) специалиста;

пфакт – объем часов фактически выполняемой нагрузки;

пнорм – норма часов за ставку;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты;

КР – ежемесячное вознаграждение педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя в классах (классо-комплектах).

Выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя производится педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих государственный стандарт общего образования.

Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя устанавливается из расчета 1000 рублей в месяц за классное руководство в классе (классо-комплекте) с наполняемостью 25 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в городских населенных пунктах, в классе (классо-комплекте) с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, в коррекционных общеобразовательных организациях и коррекционных классах – в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12.03.1997 года № 288 «Об утверждении Типового положения о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья».

Для классов (классокомплектов), наполняемость которых меньше установленной, ежемесячное вознаграждение устанавливается пропорционально численности обучающихся.

Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники, на которых приказом образовательной организации возложены функции классного руководителя.

Вознаграждение выплачивается за фактически отработанное время ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы

5.4. Заработная плата служащих общеобразовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{сл}} = О_{\text{сл}} + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗП<sub>сл</sub> – заработная плата служащего, где:

О<sub>сл</sub> – оклад служащего общеобразовательного учреждения;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

5.5. Заработная плата рабочего общеобразовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{р}} = О_{\text{р}} + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗП<sub>р</sub> – заработная плата рабочего;

О<sub>р</sub> – оклад рабочего;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

#### 5.6. Выплаты компенсационного характера.

##### 5.6.1. Оплата труда за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Для работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, доплаты устанавливаются в размере до 12 процентов ставки (оклада), для работников, занятых на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда, – в размере до 24 процентов ставки (оклада). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

##### 5.6.2. Оплата труда за работу в ночное время.

При работе в ночное время каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В общеобразовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

##### 5.6.3. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим ставку (оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.6.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

##### 5.6.5. Оплата труда за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу также могут устанавливаться коллективным договором и (или) трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.6.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, осуществляются за следующие виды работ: классное руководство – до 20 %; проверка письменных работ – до 20%; заведование: кабинетами – до 20%, учебными мастерскими – до 20%, лабораториями – до 20%, учебно-опытными участками – до 20% и другие.

#### 5.7. Выплаты стимулирующего характера.

5.7.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников на очередной финансовый год, и закрепляются в локальном нормативном акте общеобразовательного учреждения с учетом мнения выборного представительного органа работников. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются.

5.7.2. Стимулирующие выплаты руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, устанавливаются решением муниципального органа управления образованием на основании положения,

утверждаемого данным муниципальным органом управления образования, с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

5.7.3. Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения определено приложением 3 к настоящему Положению.

5.7.4. В пределах размера средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, после уплаты налогов и сборов в соответствии с действующим законодательством общеобразовательное учреждение самостоятельно устанавливает дополнительные размеры и виды выплат стимулирующего характера, которые закрепляются в коллективном договоре и (или) локальном акте общеобразовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.



