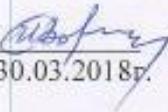


Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 50»  
города Магнитогорска

СОГЛАСОВАНО   
Протокол № 7 от 30.03.2018г.  
заседания  
профсоюзного комитета

УТВЕРЖДЕНО   
Приказом от 30.03.2018г. № 320  
муниципального общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная  
школа № 50» города Магнитогорска



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 50»**  
**ГОРОДА МАГНИТОГОРСКА**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение о системе оплаты труда работников (далее - Положение) муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 50» города Магнитогорска (далее - Учреждение) разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решения Магнитогорского городского Собрания депутатов от 31.05.2011 года № 93 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Магнитогорска», постановления администрации города Магнитогорска от 22.08.2011 г. № 9569-П «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Магнитогорска», постановления администрации города Магнитогорска от 25.01.2018 № 589-П «Об утверждении Методических рекомендаций по оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города», в целях установления оплаты труда, стимулирования деятельности работников Учреждения, расширения услуг, повышения их качества и результативности деятельности.

2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном, и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 года № 822;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 года № 818;
- 7) мнения представительного органа работников.

## **2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

4. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения утверждены на основе квалификационных групп (приложение №1) и включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодических изданий для педагогических работников.

5. Должностной оклад заместителя директора на 30% ниже должностного оклада директора.

6. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы-на основе ставок заработной платы.

7. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

## **3. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

9. Оклад, должностной оклад, ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам за продолжительность рабочего времени или норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 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».

10. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю, установленную за ставку заработной платы и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат.

11. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогического работника за работу, осуществляемую на условиях внешнего и внутреннего совместительства.

12. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

13. Учебная нагрузка учителей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения учреждения и преемственности.

14. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, отмены (приостановки) занятий (деятельности учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом в учреждении по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

15. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

#### **4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА**

16. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев и за педагогическую работу в объеме не более 300 часов в год.

Согласие работника на изменение нагрузки в связи с замещением отсутствующего работника указывается в журнале учета пропущенных и замещенных уроков.

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

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

19. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится на общих основаниях в соответствии с изменением нагрузки на период отсутствия основного работника или путем внесения изменений в приказ об утверждении педагогической нагрузки.

## **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ**

20. Работникам Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 15% от оплаты труда работника. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный уральский коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

2) Доплата в размере 35% от должностного оклада за работу в ночное время. Ночным считается время с 22 часов 00 мин до 6 часов 00 минут.

3) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации,
- разъездном характере работы,
- совмещение профессий (должностей),
- сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни,
- расширение зон обслуживания,
- увеличение объема работы,
- исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- за исполнение обязанностей руководителя и другими видами дополнительной работы,
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных и учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников:
  - доплата в размере 20% должностного оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей и за преподавание педагогическими работниками в классах с ОВЗ (при наличии соответствующего медицинского заключения), устанавливается пропорционально количеству часов, утвержденных для обучения;
  - при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями):
    - доплата в размере 2000 рублей за руководство школьным методическим объединением;
    - доплата в размере 3000 рублей за руководство городским методическим объединением;
    - доплата за проверку письменных работ:

- ✓ учителям русского языка и литературы, математики в размере 70 рублей за 1 час фактической недельной нагрузки;
  - ✓ учителям начальных классов в размере 60 рублей за 1 час фактической недельной нагрузки;
  - ✓ учителям физики, химии, иностранного языка, биологии, географии, истории, обществознания, права, экономики, информатики и ИКТ; МХК, ИЗО, ОБЖ, технологии в размере 50 рублей за 1 час фактической недельной нагрузки.
- доплата за заведование кабинетом и дошкольными группами в размере -500 рублей
  - доплата в размере 2000 рублей за выполнение функций классного руководителя;

При выполнении иных работ в условиях, отличающихся от нормальных, размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата за выполнение работы в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4) Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

Учреждение принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

## **6. ВИДЫ И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

21. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ✓ выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ✓ выплаты за качество выполняемых работ;
- ✓ премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, четверть, квартал, полугодие, год, к юбилейным датам, праздникам).

22. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств поступающих от приносящей доход деятельности, если иное не установлено законом и предельными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

23. Распределение фонда стимулирующих выплат осуществляется между всеми работниками Учреждения с учетом особого персонального вклада

работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу из фондов, утвержденных для оплаты труда конкретных должностей. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах и абсолютных величинах.

24. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, утвержденные по занимаемой должности, и выплачиваются при условии выполнении показателей и критерий оценки эффективности деятельности работника. Перечень, условия, порядок установления и выплат стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности деятельности утверждены в приложении №

25. Размер стимулирующих выплат устанавливается Комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия) с учетом мнения профсоюзного комитета.

26. В месяц применения к работнику дисциплинарного взыскания премия по итогам работы не выплачивается.

## **7. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

27. Персональный состав Комиссии в количестве не менее 5 человек утверждается приказом директора.

28. Комиссия создается из работников учреждения и представителей профсоюзного комитета. Периодичность заседаний Комиссии – не реже 1 раза в месяц.

29. Размер стимулирующих выплат работнику устанавливается Комиссией на основании мониторинга представленных документов по выполнению показателей и критерий оценки эффективности деятельности работника.

30. Документы, на основании которых Комиссия устанавливает размер стимулирующих выплат, предоставляются в комиссию за 7 дней до окончания месяца.

31. На основании представленных документов о выполнении показателей и критерий эффективности деятельности Комиссия составляет итоговые оценочные листы на работников Учреждения с указанием размера стимулирующих выплат каждому работнику. Форма оценочного листа утверждается Комиссией.

32. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса. С результатами решения Комиссии работник знакомится под подпись.

33. С момента ознакомления работника с результатами решения комиссии, отраженными в итоговом оценочном листе, в течение трех дней работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его труда. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку труда работника, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

34. На основании решения Комиссии (протокола заседания Комиссии с указанием размера денежной выплаты), руководитель издает приказы о стимулирующих выплатах работникам учреждения.

### **8. ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

35. Работнику учреждения может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления работника (с указанием причины), согласованного с профсоюзным комитетом.

Материальная помощь может быть оказана в связи с:

- тяжелым материальным положением в размере 4000 рублей;
- похоронами близких родственников в размере 5000 рублей;
- крупным ущербом, нанесенным имуществу работника в размере 10 000 рублей;
- приобретением дорогостоящего лекарства в размере 5000 рублей;
- дорогостоящим лечением в размере 10 000 рублей;
- рождением ребенка в размере 5000 рублей;
- заключением брака -3000 рублей.

### **9.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

36. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий и сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения.

37. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств учреждения и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

38. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты стимулирующего характера, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение 1

Профессиональные квалификационные группы  
 Общеотраслевых профессий рабочих  
 Профессиональная квалификационная группа  
 «Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня»

		Должностной оклад, ставка заработной платы
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; дворник; сторож; вахтер; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию здания	3952

Профессиональная квалификационная группа  
 «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

		Должностной оклад, ставка заработной платы
1 квалификационный уровень	Лаборант; лаборант по обслуживанию компьютеров; инспектор по кадрам	4742
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий хозяйством.	5454

Профессиональная квалификационная группа  
 «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

		Должностной оклад, ставка заработной платы
1 квалификационный уровень	Инженер-программист (программист); специалист по охране труда	4200

Профессиональная квалификационная группа должностей  
 Работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

		Должностной оклад, ставка заработной платы
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5335

Профессиональная квалификационная группа  
 Должностей педагогических работников

		Должностной оклад, ставка заработной платы
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель.	9840
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог.	10315
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог.	10473

уровень		
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; педагог-библиотекарь	10670

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

Профессиональная квалификационная группа  
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

	Должностной оклад, ставка заработной платы
Заведующий библиотекой; библиотекарь	9366

