

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 2  
города Южно-Сахалинска

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДЕНО

Совет трудового коллектива

Протокол от 27.06.2017 г. № 02



Ю.И. Исманова



Приказом директора школы

от 27.06.2017 г. № 46-ОД

О.В.Чебанова

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЕЧЕРНЕЙ (СМЕННОЙ)  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 2 ГОРОДА ЮЖНО-САХАЛИНСКА**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Вечерней (сменной) общеобразовательной школы № 2 города Южно-Сахалинска (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 11.03.2015 г. № 592-па «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования детей городского округа «Город Южно-Сахалинск» и применяется при определении условий оплаты труда при заработке, коллективного договора, трудовых соглашений, Постановлением Администрации города Южно-Сахалинска от 15.06.2017 № 1606-па «О повышении с 01 июля 2017 года оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Южно—Сахалинск»
- 1.2. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:
  - оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
  - повышающие коэффициенты;
  - выплаты, учитывающие особенности труда педагогических работников;
  - выплаты стимулирующего и компенсационного характера.
- 1.3. Условия оплаты труда Работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.
- 1.4. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.
- 1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).
- 1.6. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда и утверждается директором Учреждения.
- 1.7. Должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются Департаментом образования администрации города Южно-Сахалинска.

## УСТАНОВЛЕНИЕ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ

- 1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам руководителем Учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.
- 1.8. Должностные оклады работникам Учреждения устанавливаются согласно Постановлением Администрации города Южно-Сахалинска от 15.06.2017 № 1606-па «О повышении с 01 июля 2017 года оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Южно—Сахалинск»
- 2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).
- 2.3. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.
- 2.4. В целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя в Учреждении создается аттестационная комиссия.
- 2.5. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

Наименование повышающего коэффициента	Основания для установления	Величина повышающего коэффициента	Должность, по которой устанавливается повышающий коэффициент
Коэффициент специфики работы	за работу в общеобразовательных учреждениях при исправительно-трудовых учреждениях	0,8	учитель
Коэффициент квалификационной категории	высшая категория	0,40	учитель
	первая категория	0,30	
	вторая категория	0,10	
Коэффициент образования (устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования)	среднее профессиональное	0,10	учитель
	высшее профессиональное	0,20	

Коэффициент педагогической работы		0,10	учитель
-----------------------------------	--	------	---------

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

### ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

№	Наименование выплат, особых условий труда	Размер выплаты, доплат, коэффициенты к окладам (должностным окладам), тарифным ставкам
<b>За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных</b>		
3.1.1.	<p><b>Совмещение профессий (должностей)</b> (выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время), обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности))</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Совмещение профессий (должностей) допускается с согласия работника. Наличие соглашения о совмещении профессий (должностей) подтверждается заявлением работника о согласии выполнять дополнительную работу.</li> <li>- Соглашение о совмещении профессий (должностей) заключается на определенный срок.</li> <li>- Если для совмещения профессий (должностей) требуются специальные знания, то совмещение допускается только при наличии документа, дающего право на эту работу (диплом, квалификационное удостоверение, допуск к работе, сертификат и т.п.).</li> </ul>	<p>Доплата устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.</p>
3.1.2.	<p><b>Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника</b> - выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время или за его пределами, в зависимости от должности), обусловленной трудовым договором, должностных обязанностей работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место, должность.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Работник, выполняющий обязанности временно отсутствующего работника, должен соответствовать требованиям квалификации, установленным должностной инструкцией для должности отсутствующего работника.</li> </ul>	<p>Доплата устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы</p>
3.1.3.	<p>В случае привлечения работника к работе в выходной или праздничный день:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным тарифным ставкам</li> <li>- работникам, получающим месячный оклад</li> </ul> <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.</p>	<p>В размерах, предусмотренных статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации</p>

	В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.	
3.1.4.	За работу: - работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.	В размерах, предусмотренных статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации за фактически отработанное время

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями районный коэффициент, процентная надбавка 3.1.3, 3.1.4, настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а работникам, которым в соответствии с п. 2.7. установлен коэффициент специфики работы – исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

3.3. К заработной плате работников Учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка, устанавливаемые федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области и начисляемые на всю сумму заработной платы.

#### IV. ВЫПЛАТЫ ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ ТРУДОЗАТРАТАМ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

4.1. При установлении выплат по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательного процесса учитываются уровень реализуемой общеобразовательной программы, преподаваемого предмета, наполняемости класса и других аналогичных показателей.

№ п.п.	Виды дополнительных трудовых затрат по обеспечению образовательного процесса	Категория педагогических работников	Размер выплат в %
1.	За классное руководство	Педагогические работники	20 % - при наполняемости класса 25 обучающихся и более; Из расчета 0,8 % за каждого обучающегося – при наполняемости класса менее 25 обучающихся, за классное руководство с наполняемостью в классе 25 и более человек в размере 31% от должностного оклада и 1,24% за каждого учащегося в классе менее 25 человек
2.	За проверку тетрадей, письменных работ: 2, 3 ступень: – русский язык, литература, математика	Педагогические работники	15 %;

	тика; – физика, химия, иностранный язык – история, биология, география		10 %
3.	За заведование учебными кабинетами: – соблюдение правил охраны труда – выполнение санитарно-гигиенических норм – эстетическое оформление кабинета – учебно-методическое обеспечение – привлечение спонсорских средств на содержание и ремонт кабинета (не включая родителей)	Педагогические работники	5 % 5% 5% 25%
4.	За работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях	Педагогические работники	до 15%
5.	За участие в работе на экспериментальных площадках, в областных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	Педагогические работники	до 35 %
6.	За руководство работой на экспериментальных площадках, в областных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	Педагогические работники	до 40 %

4.2. Выплаты по дополнительным трудовозатратам по обеспечению образовательного процесса, связанными с другими видами дополнительной работы:

	Виды выплат	Размер выплат в % к должностному окладу, тарифной ставке	Категория работников
4.2.1	Ведение школьного сайта	40%	Педагогические работники
4.2.2	Ведение школьных протоколов (педагогических советов, совещаний, комиссий, и др.)	15%	Педагогические работники

4.3. Основанием для лишения или уменьшения работнику выплат по дополнительным трудовозатратам по обеспечению образовательного процесса сроком на отчетный период или частично являются невыполнение или недобросовестное выполнение видов дополнительных трудовозатрат по обеспечению образовательного процесса и дополнительных работ.

4.4. Основанием для лишения или уменьшения работнику выплат по дополнительным трудовозатратам по обеспечению образовательного процесса сроком на отчетный период полностью или частично являются следующие показатели:

## V. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат и надбавок, стимулирующего характера:

№	Наименование выплаты	Основания для установления	Величина выплаты	Категория работников, должность, по которой устанавливается выплата
5.1.1.	Выплаты молодым специалистам	Педагогический работник в возрасте до 30 лет в течение трех первых лет работы: - получил впервые высшее или среднее профессиональное образование и приступил к работе по специальности не позднее 6 месяцев после получения диплома государственного образца состоящие в трудовых отношениях с Учреждением	40% к должностному окладу, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки	педагогические работники
5.1.2.	Надбавка за выслугу лет	От 3 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 до 15 лет Свыше 15 лет	5% 8% 10% 15%	педагогические работники

5.2. Выплата премии работникам Учреждения (далее – Премия) вводится в целях материального стимулирования и поощрения профессионального труда работников школы за индивидуальные результаты работы. Премия, может выплачиваться к профессиональному празднику дню Учителя, к 8 марта, 23 февраля, к юбилею педагогического работника 50, 60, 70 – летия в размере 10% разово. Выплаты премии осуществляются на основании приказа руководителя Учреждения.

5.3. Назначение Премии производится одновременно по одному или нескольким основаниям.

5.4. Педагогическим работникам выплаты премии осуществляется в процентах на основании следующих показателей:

№	Наименование премии	проценты	Должность по которой устанавливается премия
	За оперативность и качественный результат труда	40%	педагогические работники
	Стабильность и (или) рост качества образовательных результатов по сравнению с предыдущем периодом	15%	педагогические работники
	организация работы в штрафном изоляторе, в запираемых помещениях	50%	педагогические работники
	организация работы с библиотечным фондам	15%	педагогические работники

положительная динамика обучения (КЗ%, УО%)	10%	педагогические работники
результативность профилактической работы с осужденными;	25%	педагогические работники
снижение частоты обоснованных обращений учащихся, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций;	5%	педагогические работники
Снижение доли слабоуспевающих обучающихся	10%	педагогические работники
высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестаций учащихся	15%	педагогические работники
результативное участие в грантах, конкурсах различного уровня	20%	педагогические работники
награждение государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, грамотами;	10%	педагогические работники
За выполнение работы не входящее в круг должностных обязанностей работника	50%	педагогические работники
проведение генеральных уборок	15%	педагогические работники
обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	10%	педагогические работники
образцовое содержание материально-технической и ресурсной обеспеченности образовательного процесса	10%	педагогические работники
Качественная организация работы по охране труда	10%	педагогические работники

5.5. Размеры выплаты премии по результатам труда устанавливаются разово, ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, по окончанию года в следующем порядке:

- Управляющий Совет Учреждения определяет приоритетные направления деятельности работников Учреждения по достижению качественных результатов и доводит до сведения трудового коллектива;

- Комиссия по установлению выплаты премии, утвержденная приказом директора, определяет размер премирования по результатам и качеству работы на основании показателей оценки деятельности педагогических работников

5.6. Выплаты стимулирующего характера раздела V настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а работникам, которым установлен коэффициент специфики работы – исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

5.7. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.8. Основанием для лишения работника премиальных выплат сроком на отчетный период полностью или частично являются следующие показатели:

№	Показатели	Размер снижения выплат
1.	Наложение на работника дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций:	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- замечание</li> <li>- выговор</li> </ul>	<p>50%</p> <p>100%</p> <p>от установленных вы- плат</p>
2.	Невыполнение приказов и распоряжений директора школы, заместителей директора школы	<p>50%</p> <p>от установленных вы- плат</p>
3.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техни- ки безопасности и противопожарной защиты, грубое наруше- ние Устава школы, требований охраны труда и санитарии	<p>50%</p> <p>от установленных вы- плат</p>
5.	Срыв сроков сдачи отчетов, предоставление недостоверной информации	<p>30%</p> <p>от установленных выплат</p>

5.9. **Работа, не входящая в круг основных обязанностей** - специфическая работа сотрудников школы, не предусмотренная должностной инструкцией по основной профессии (должности).

Наименование работ	Размер доплаты	Период
Выполнение разовых, сложных, особо важных работ, поручений, не предусмотренных должностной инст- рукцией	по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема до- полнительной работы	На период вы- полнения работ

5.10. Все виды доплат производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

## VI. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

6.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений. Размеров субсидий. Предусмотренных Учреждению на возмещение нормативных затрат. Связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

6.2. Средства на оплату труда. Формируемые за счет бюджетных ассигнований. Направляются также на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения. При этом объем средств на выплату премий, должен составлять в расчете на год:

- для руководителя Учреждения – не менее 50% от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов. Ставок заработной платы;
- для педагогических работников Учреждения, не менее 5% от суммы двенадцатикратного размера должностного оклада, ставок заработной платы.

6.3. формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате, установленных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области.

## VII. ВИДЫ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

Все виды выплат, предусмотренные настоящим Положением могут быть установлены:

- в процентах от ставки по основной должности;
- в фиксированной сумме путем перевода процентов в рубли.