

**Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 24»**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №24» (далее именуется - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации Озерского городского округа от 28.10.2008 № 3419 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов местного самоуправления Озерского городского округа, оплата труда которые в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки», Постановлением администрации Озерского городского округа от 18.05.2018 № 1118 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций всех типов, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа» и иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и Озерского городского округа, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

Положение определяет порядок установления оплаты труда работников Ммуниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №24» (далее именуется - организация), подведомственного Управлению образования администрации Озерского городского Челябинской области (далее именуется - Управление образования).

2. Система оплаты труда работников организации (далее именуются - работники) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;

- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников организации.

3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются - ПКГ);

2) порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя организации, главного бухгалтера организации.

4. Заработная плата работника организации включает в себя оклад (должностной оклад) за ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются на основании нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в рамках муниципального задания, утвержденных Управлением образования, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее - фонд оплаты труд).

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.

6. Руководитель организации в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствования системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществляют перераспределение средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в организации составляли не ниже 70 процентов.

II. Основные условия оплаты труда

7. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников устанавливаются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно приложениям №№ 1 - 4 к настоящему Положению

В соответствии с п. 10 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 15.07.64 № 620 работникам учреждений устанавливаются оклады (должностные оклады) с учетом повышения на 20 процентов за работу в закрытом административно-территориальном образовании.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

8. Должностной оклад устанавливается работникам, относящимся к категории специалистов и служащих, в том числе педагогическим работникам, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы.

9. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы и (или) педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

11. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие особенности деятельности учреждения (специфику работы), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

Абсолютный размер каждого вида выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, установленный работнику, исчисляется отдельно и учитывается в заработной плате работника суммарно.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя организации в соответствии с Положением в пределах фонда оплаты труда.

III. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

12. Исчисление заработной платы педагогических работников осуществляется в следующем порядке:

1) месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2) установление учебной нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, проводимой на начало учебного года.

3) В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливаются только с их письменного согласия;

4) установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года;

5) учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников;

6) за время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

14. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством, и не требует заключения (оформления) трудового договора.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты

15. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательной организации;

3) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в соответствии с разделом III настоящего Положения;

4) за часы педагогической работы с обучающимися на дому.

16. 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.

17. 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 (или шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделю, а затем на 12 (количество месяцев в году).

18. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

19. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

20. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах – рублях

21. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам организации, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложение №5).

22. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями;

выплаты работникам, осуществляемые до минимального размера оплаты труда (надбавка до МРОТ);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, сверхурочной работе, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, с проверкой письменных работ, заведованием учебным кабинетом, лабораторией, учебными мастерскими, руководством предметными объединениями и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных (Приложение № 5)

23. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации:

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» 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.

24. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая установленные работнику выплаты компенсационного (кроме районного коэффициента) и стимулирующего характера.

Районный коэффициент применяется в размере 1,3.

25. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за последующие часы - двойного размера часовой части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

б) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет 40 процентов часовой тарифной ставки заработной платы (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время (части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы в ночное время) определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом,

принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

7) доплата за выполнение дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

26. К выплатам, учитывающим особенности деятельности организации и отдельных категорий работников организации, относятся:

1) надбавка за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2) надбавка за осуществление индивидуального обучения на дому с обучающимися, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться на общих основаниях в общеобразовательных организациях, в размере 10-30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и конкретный размер выплаты, определяется приказом руководителя организации по согласованию с представительным органом работников.

Выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников организации производятся пропорционально фактически определенному им объему педагогической работы.

VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

27. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

28. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях, за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, участка), за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, за выполнение особо важных и ответственных работ);

выплаты за качество выполняемых работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися, за наличие квалификационной категории);

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

надбавка молодым специалистам;
премиальные выплаты по итогам работы(месяц, квартал, полугодие, год).

выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников (социальный педагог и т.д.)

29. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем организации в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложениям №№ 6 - 9 к настоящему Положению и локальными нормативными актами организации.

30. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику организации с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании протокола комиссии по установлению стимулирующих выплат, принятых с учетом мнения представительного органа работников, в пределах утвержденного фонда оплаты труда и на основании приказа руководителя организации; ежемесячно для работников оплачиваемых из местного бюджета, ежеквартально для работников оплачиваемых из областного бюджета и за год (премии по итогам года).

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

31. Стимулирующие выплаты производятся на основании представленных работником листов самооценки.(Приложение №11) Листы самооценки работник заполняет самостоятельно и предоставляет в комиссию по стимулирующим выплатам до 20 число каждого последующего месяца квартала. При непредставлении листов самооценки сотрудником до заседания комиссии стимулирующие баллы работнику не начисляются.

32. Листы самооценки работников, с момента предоставления в комиссию по стимулирующим, - хранятся один календарный год. Уничтожение листов самооценки за предыдущий год производится 30 января текущего года.

33. Размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в баллах.

34. Размеры стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы, а также выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников, устанавливаются в абсолютных размерах (рублях).

35. Порядок определения размера стимулирующих выплат:
определяется объём стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату поощрительных надбавок по результатам труда работников организации.

на основе проведённого мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников организации производится подсчёт среднего количества баллов за соответствующий период (квартал) по всем

показателям для каждого работника. После подсчёта баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранного каждым работником.

36. Определение размера стимулирующей выплаты работнику организации производится в следующем порядке:

1) Полученное количество баллов складывается с баллами, полученными другими работниками организации (так же оплачиваемых из областного бюджета), таким образом, образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного размера одного балла. Для работников организации оплачиваемых из местного бюджета денежный размер одного балла рассчитывается отдельно, исходя из объема выделенных средств из местного бюджета

2) Заседание комиссии проводится один раз в квартал не позднее 23 числа последнего месяца квартала.

3) Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на выплату поощрительных надбавок, запланированный на соответствующий период делится на общую сумму баллов, набранную работниками организации. В результате получается денежный размер (в рублях) каждого балла, который утверждается приказом руководителя организации на соответствующий период.

4) После этого денежный размер одного балла умножается на сумму баллов каждого работника организации и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на соответствующий период. Поощрительные выплаты выплачиваются равными долями ежемесячно.

37. Установление (изменение) размера выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории производится:

при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на установление выплаты;

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

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

38. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах фонда оплаты труда с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников, с учетом мнения созданной соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

сторожам (вахтерам), стимулирующая выплата за выслугу лет производится пропорционально отработанным часам

39. Выплата стимулирующего характера за выслугу лет устанавливается по одной должности.

40. Выплаты стимулирующего характера по Областному бюджету устанавливаются на 1(один) квартал и выплачиваются фиксированной суммой независимо от отработанного времени.

VII. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

41. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характеров.

Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором и устанавливается учредителем, в лице главы Озерского городского округа по представлению начальника Управления образования администрации Озерского городского округа, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

Порядок определения размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю организации устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций всех типов, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа.

42. При начислении заработной платы руководителю организации за педагогическую работу учитываются все виды выплат стимулирующего характера, установленные в соответствии с настоящим Положением.

43. Руководитель организации может осуществлять педагогическую работу на условиях включения в тарификацию, а также в случае замещения временно отсутствующего педагогического работника на условиях почасовой оплаты, в объеме не более 300 часов в год на основании распоряжения главы администрации Озерского городского округа по заявлению руководителя организации, согласованному с начальником Управления образования.

44. Если замещение отсутствующего работника осуществляется свыше двух месяцев, то оплата труда руководителя со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением тарифицируемой учебной нагрузки, но не более 300 часов в год на основании распоряжения главы Озерского городского округа по заявлению руководителя организации, согласованному с начальником Управления образования.

45. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются руководителем организации на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя этой организации.

46. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных образовательных организаций, их

заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) утверждается постановлением администрации Озерского городского округа на основании служебной записки начальника Управления образования в следующей кратности:

- руководителю учреждения от 1 до 6;
- заместителям руководителя от 1 до 5;
- главному бухгалтеру от 1 до 4.

47. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы указывается в трудовых договорах с руководителями образовательных организаций, их заместителями, главными бухгалтерами.

48. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю организации.

VIII. Заключительные положения

49. Штатное расписание организации утверждает руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) организации и вступает в силу после утверждения руководителем организации.

50. Основной персонал организации - работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал организации - работники организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал организации - работники организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

51. На работников, выполняющих педагогическую работу, составляется тарификационный список, который согласовывается начальником Управления образования администрации Озерского городского округа.

Тарификационный список работников составляется по форме, согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

52. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, организация 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, по согласованию с Управлением образования администрации Озерского городского округа.

53. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема межбюджетных трансфертов, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и субсидии из бюджета округа муниципальным бюджетным и автономным организациям на основании нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в рамках муниципального задания, утвержденных Управлением образования, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и средств государственных внебюджетных фондов.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться организацией на выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в пределах фонда оплаты труда на календарный год.

54. В пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного организации на очередной финансовый год, работникам организации, включая руководителей, могут выплачиваться единовременные премии в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50,55 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) с учетом стажа работы в образовательных организациях Озерского городского округа:

от 10 до 15 лет – в пределах 50% от должностного оклада;

от 15 до 20 лет – в пределах 100% от должностного оклада;

свыше 20 лет – в пределах 200% от должностного оклада.

- в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника на основании пункта 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации и в связи с выходом на заслуженный отдых (пенсия), с учетом стажа работы в образовательных организациях Озерского городского округа:

от 10 до 15 лет – в пределах 50% от должностного оклада;

от 15 до 20 лет – в пределах 100% от должностного оклада;

свыше 20 лет – в пределах 200% от должностного оклада.

При определении стажа работы учитывается общий (суммарный) стаж работы.

55. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель организации может отменить (приостановить), уменьшить выплату стимулирующих надбавок, доплат и выплату единовременных премий, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

56. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей

выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

57. Заработная плата выплачивается работнику путем безналичного перечисления денежных средств на расчетный счет работника в банке, на условиях, определенным коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.


58. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Мнение выборного представительного органа трудового коллектива:

Возражений нет.

Протокол от «01» июня 2018 года

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ № 24

 Е.Д. Овсянникова

« 01 » июня 2018

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, относящиеся к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4193
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4455
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4717
4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих	4848