|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:НачальникУправления образованияАдминистрации города Тынды\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.М.ПрилепскаяПредседатель профсоюзного комитета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.М.Фомина27.08.2014г. | УТВЕРЖДАЮ:Директор МОБУ СОШ №2\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.Г.КирпачПротокол №1 от 27.08.2014г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников муниципального общеобразовательного

бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2»

 г. Тынды Амурской области

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, [Федеральным законом](http://base.garant.ru/186367/) от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", [Федеральным законом](http://base.garant.ru/70291362/) от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Законом Амурской области от 11.10.2013 г. №255-ОЗ «О дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем и дополнительном образовании в Амурской области», на основании Постановления Мэра города Тынды № 1519 от 22.05.2014г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Тынды» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда и устанавливает условия, порядок оплаты труда работников общеобразовательных учреждений города Тынды.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2» г.Тынды Амурской области (далее - Учреждение), подведомственное Управлению образования Администрации города Тынды, распространяет своё действие на педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, руководителей (заместителей руководителей), главных бухгалтеров Учреждения и прочий персонал (другие педагогические работники не связанные с учебным процессом, учебно-вспомогательный и вспомогательный персонал) и включает в себя:

* рекомендуемое определение стоимости педагогической услуги;
* условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
* условия осуществления выплат стимулирующего характера;
* условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;
* иные выплаты.

1.3. Система оплаты труда работников (далее – система оплаты труда) Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, Положением об оплате труда, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Амурской области, города Тынды.

1.4. Заработная плата работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

 1.5. Размер, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах Учреждения и (или) в коллективном договоре, утверждаемых руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзного органа работников.

 1.6. К окладу и дополнительным выплатам устанавливаются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

1.7. 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](http://base.garant.ru/10180093/), установленного федеральным законом.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10. Работникам Учреждения могут предусматриваться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

 Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем Учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

1.11. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.12. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.13. Штатное расписание Учреждения утверждается локальным нормативным актом Учреждения после согласования с Управлением образования Администрации города Тынды и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

1.14. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.15. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, Учреждение 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.

1.16. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований областного и городского бюджетов, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением услуг.

1.17. Размеры заработной платы работников Учреждения определяются в пределах средств, предусмотренных Законом Амурской области об областном бюджете, решением Тындинской городской Думы о городском бюджете на очередной финансовый год, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**2. Формирование фонда оплаты труда Учреждения**

2.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с «Методикой формирования объема межбюджетных трансфертов муниципальным районам и городским округам на финансовое обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях», утвержденной Законом Амурской области от 11.10.2013 г. № 255-ОЗ «О дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем и дополнительном образовании в Амурской области» (в редакции Закона Амурской области от 26.12.2013 г. №309-ОЗ).

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой и стимулирующей части.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала учреждения, состоит из общей и специальной части.

 2.3.1. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, включает аудиторную занятость педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (количество часов в соответствии с учебным планом учреждения в месяц).

 2.3.2. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включает в себя:

* выплаты компенсационного характера:

 а) педагогическим и другим работникам Учреждения за специфику работы в Учреждении осуществляется повышение ставок заработной платы (должностных окладов):

 - за работу в классах компенсирующего обучения для обучающихся - на 15-20%;

 - педагогическим работникам, обеспечивающим реализацию программ углубленного содержания образования в соответствии с учебным планом Учреждения - 15%;

 б) доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с общеобразовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника производятся от базовой ставки (оклада) (далее - базового оклада), установленной при нагрузке 18 часов в неделю и наполняемости 25 человек в классе:

- за выполнение функций классного руководителя – до 40% (но не менее суммы, установленной ранее Законом Амурской области от 28.08.2006 г. №210-ОЗ «О порядке, размере и условиях выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений Амурской области»;

 - за заведование кабинетами, мастерскими, опытными хозяйствами и т. д. - до 30%;

 - за руководство предметами, методическими и цикловыми комиссиями – до 20%;

 - проведение работ по дополнительным образовательным программам – до 20%;

 - организация индивидуального обучения с больными детьми на дому и находящимися на стационарном лечении – до 30%.

 в) иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

* повышающие коэффициенты за:

- сложность предмета;

- квалификационную категорию педагога.

* неаудиторную занятость.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения устанавливается к базовым окладам и включает в себя:

- ежемесячные надбавки к окладу за выслугу лет;

- надбавка за значок «Отличник народного просвещения» или нагрудный знак Почетный работник общего образования РФ»;

- надбавка за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель»;

- надбавка молодым специалистам;

- доплата при делении классов на группы;

- надбавка за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы;

- премии за успехи в работе.

**Распределение фонда оплаты труда Учреждения (субвенция)**

**Формирование централизованного фонда стимулирования**

**руководителя Учреждения и его заместителей**

2.5. Учредитель Учреждения (Управление образования Администрации города Тынды) формирует централизованный фонд стимулирования руководителя Учреждения и его заместителей.

Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя Учреждения и его заместителей осуществляется по следующей формуле:

,

где:

ФОТцст - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителя учреждения;

ФОТмо - фонд оплаты труда учреждения с учетом районного коэффициента – 1,7 и процентной надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

ц - централизуемая доля ФОТмо.

Размер централизуемой доли ФОТ – до 3% от фонда оплаты труда Учреждения.

Размер ц устанавливается Управлением образования Администрации города Тынды.

**Распределение фонда оплаты труда Учреждения**

2.6. Распределение фонда оплаты труда учреждения осуществляется по формуле:



 не менее 97% ФОТмо направляется Учреждению.

2.7. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) и распределяется следующим образом:

,

где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.7.1. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) распределяется по следующей формуле:

ФОТб=ФОТауп+ФОТп+ФОТувп+ФОТмоп,

где:

ФОТауп - фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТп - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

ФОТувп - фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - фонд оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

2.7.2. Базовая часть оплаты труда включает:

а) фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (ФОТп);

Объем фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определяется по формуле:

,

где:

пп - доля фонда оплаты труда работников в базовой части ФОТб.

Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (ФОТп), включает в себя общую часть и специальную часть и определяется по формлуе:

,

где:

ФОТо - общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

ФОТс - специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

Объем специальной части фонда оплаты труда (ФОТс) определяется по формуле:

,

где:

с - доля специальной части ФОТп.

б) оставшаяся базовая часть фонда оплаты (ФОТб) составляет фонд оплаты труда административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала.

2.7.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

ФОТст=премия+Н+Д,

где:

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда,

Н – ежемесячные надбавки за выслугу лет, за ученую степень доктора наук, кандидата наук, за значок «Отличник народного просвещения», за нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации или за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник…», за орден СССР или Российской Федерации.

Д – доплата при делении классов на группы по физкультуре, иностранному языку, технологии и информатики.

**3. Порядок и условия оплаты труда**

**Условия оплаты труда Учреждения**

3.1. Условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

[Единого тарифно-квалификационного справочника](http://base.garant.ru/108186/) работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Примерного положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

3.2. Размер оплаты труда работников Учреждения определяется с учетом следующих условий:

базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам работников, установленных Правительством Российской Федерации;

показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы;

тарифной стоимости педагогической услуги в рублях за один час преподавательской работы за одного обучающегося;

объема учебной (педагогической) работы;

количества учеников в классе;

размеров повышения стоимости педагогической услуги, на которые стоимость педагогической услуги работников лицеев и гимназий, увеличиваются по сравнению с размерами ставок (окладов) работников, которые в таких образовательных учреждениях не работают;

выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяц, а также в период каникул и период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу не входящую в их основные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);

 выплат обусловленных районным регулированием оплаты труда;

процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера;

других условий оплаты труда, в том числе установленных в городе Тынде.

3.3. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы устанавливаются:

18 часов в неделю – учителям начального и среднего образования.

**Условия оплаты труда педагогических работников** **Учреждения,**

**осуществляющих учебный процесс**

3.4. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, производится на основе стоимости образовательной услуги в рублях за один час преподавательской работы за одного обучающегося (далее - стоимость педагогической услуги).

3.5. Стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

ФОТбк x 34

Стп = --------------------------------------------------------------------------;

 (a1 x в1 + a2 x в2 + a3 x в3 + ... + a10 x в10 + a11 x в11) x 52

где:

Стп - стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТбк - общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (ФОТо), без учета районного коэффициента – 1,7 и процентной надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

а1 - количество учащихся в первых классах; а2 - количество учащихся во вторых классах; аЗ - количество учащихся в третьих классах; a11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

в1 - годовое количество часов по базисному учебному плану в первом классе; в2 - годовое количество часов по базисному учебному плану во втором классе; вЗ - годовое количество часов по базисному учебному плану в третьем классе; в11 - годовое количество часов по базисному учебному плану в одиннадцатом классе.

Годовое количество часов определяется из расчета 52 рабочих недели в году, 4,33 недели в месяц.

3.6. Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом.

Реализация федерального базисного учебного плана обязательна для всех Учреждений.

3.7. В норму рабочего времени педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, применяемую учреждением при исчислении заработной платы, входит аудиторная и неаудиторная занятость.

3.7.1. Аудиторная занятость педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, включает проведение учебных часов в учебном году по учебному плану Учреждения.

3.7.2. Неаудиторная занятость педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в соответствии с должностными обязанностями включает следующие виды работ:

консультации и дополнительные занятия с учащимися;

инновационная деятельность (ФГОС);

проверка тетрадей;

обучение детей-инвалидов на дому;

формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов;

обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;

осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися;

методическая работа;

иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями).

3.8. Рассчитанная в соответствии с подпунктом 2.4. настоящего Положения стоимость педагогической услуги используется для определения окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

3.9. Для проведения работы по определению размеров ставок (окладов) педагогических работников руководители образовательных учреждений ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки.

3.10. Расчет оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

Оп= СтпхНхБПхКхА,

где:

Оп - оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Стп - стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н - количество учащихся по предмету в каждом классе;

Бп - количество часов по предмету по базисному учебному плану в месяц в каждом классе (недельное количество х 4,33 (52/12 = 4,33));

К - повышающий коэффициент за сложность предмета;

А - повышающий коэффициент за аттестационную категорию педагога.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

3.10.1. В учреждении вводятся следующие группы сложности предмета и повышающие коэффициенты за сложность предмета:

1 группа (русский язык, литература, математика, иностранный язык, физика, химия, 1 класс начального образования, элективные курсы предпрофильной подготовки и профильного образования по предметам, отнесенным к 1 группе сложности) – **коэффициент до 1,15**;

2 группа (история, обществознание, география, биология, информатика, 2 - 4 классы начального образования, элективные курсы предпрофильной подготовки и профильного образования по предметам, отнесенным ко 2 группе сложности) – **коэффициент до 1,10**;

3 группа (право, экономика, технология, мировая художественная культура, элективные курсы предпрофильной подготовки и профильного образования по предметам, отнесенным к 3 группе сложности) – **коэффициент до 1,05**;

4 группа (астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, элективные курсы предпрофильной подготовки и профильного образования по предметам, отнесенным к 4 группе сложности) – **коэффициент 1,00**.

3.10.2. В Учреждении устанавливаются следующие повышающие коэффициенты за квалификационную категорию:

**1,05** - для педагогических работников, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности;

**1,1** - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

**1,2** - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

 3.11. Если учитель преподает несколько предметов в разных классах, то его ставка (оклад) рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

 3.12. Если у учителя в середине учебного года изменилась квалификационная категория, то средняя месячная ставка должна быть пересчитана, и со дня вынесения аттестационной комиссией решения о присвоении квалификационной категории средняя месячная ставка (оклад) будет выплачиваться в новом размере.

 3.13. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, может быть уменьшена в течение учебного года по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся.

О возможном уменьшении стоимости педагогической услуги педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, предупреждают не позднее, чем за два месяца.

Изменение заработной платы производится на основании дополнительной тарификации педагогических работников.

3.14. Оплата учителей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно исходя из стоимости педагогической услуги за один час преподавательской работы в порядке, установленном в пункте 3.10. настоящего Положения.

3.15. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса), для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

3.16. Компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в должностной оклад педагогических работников Учреждения по основной должности.

Выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя включается в состав заработной платы педагогических работников Учреждения.

**Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения**

3.17. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, не больше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов иных организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение.

3.18. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется:

для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, - путем умножения стоимости педагогической услуги на повышающий коэффициент за сложность предмета, на повышающий коэффициент за аттестационную категорию педагога, на количество разовых часов и на количество детей;

для педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, - путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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 деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.19. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

**Условия оплаты труда работников Учреждения, не связанных с учебным процессом**

3.20. Оплата труда работников, прочего персонала (других педагогических работников не связанных с учебным процессом, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала) производится по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, утвержденным руководителем Учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы и имеющихся средств на оплату труда в соответствии с постановлением Администрации города Тынды от 08 апреля 2014 г. № 958 «Об оплате труда в муниципальных учреждениях образования города Тынды»».

Устанавливаемые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не могут быть ниже размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов.

3.21. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ), квалификационным уровням и квалификационным категориям.

Квалификационная категория учитывается при работе работников по той должности, по которой им присвоена квалификационная категория, и действует в течение 5 лет.

3.22. Оплата труда педагогических работников в соответствии с присвоенной квалификационной категорией осуществляется с момента принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

3.23. В случае отказа работника от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

3.24. Изменение оклада при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

3.25. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды в течении которых сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется с даты повышения тарифной ставки (должностного оклада).

**Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

3.26 Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

 Размер заработной платы и другие условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором, заключённым между руководителем Учреждения и Учредителем.

3.27. «Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

, где:

Одр - оклад руководителя;

СЗпоо - средняя заработная плата работников (за исключением руководителя), сложившаяся в Учреждении за год, предшествующий расчётному;

Кгот - коэффициент кратности с учетом численности обучающихся;

Д - доля, которую составляет должностной оклад руководителя от заработной платы руководителя в месяц (1/2,2=0,4545).

Средняя заработная плата работников Учреждения определяется по формуле:

 ФОТссс

СЗпоо = --------------------, где:

 ССЧ

 ФОТссс – фонд оплаты труда среднесписочного состава работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения);

 ССЧ – среднесписочная численность работников Учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается Управлением образования в кратности: до 150 обучающихся до 2, 151-500 обучающихся до 2,5, свыше 501 обучающихся до 3.».

 3.28. Объем деятельности каждого Учреждения при определении группы по оплате труда руководителей и специалистов оценивается в баллах по следующим показателям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели** | **Условия** | **Количество баллов** |
| 1. Количество обучающихся в Учреждении. | из расчета на каждого обучающегося | 0,3 |
| 2. Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в Учреждении. | за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы) | 15 |
| 3. Количество работников в Учреждении. | дополнительно за каждого работника, имеющего:- первую квалификационную категорию- высшую квалификационную категорию | 0,51 |
| 4. Наличие групп продленного дня. | За каждую группу | 10 |
| 5. Наличие учебно-консультационного пункта, интерната, общежития при Учреждении. | За каждое указанное структурное подразделение до 100 человек;от 100 до 200 чел.свыше 200 чел. | 203050 |
| 6. Наличие обучающихся с полным гособеспечением в Учреждении. | из расчета за каждого ученика дополнительно | 0,5 |
| 7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов. | за каждый класс | 10 |
| 8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна других спортивных сооружений. | за каждый вид | 15 |
| 9. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой. | за каждый вид | 15 |
| 10. Наличие: - автотранспортных средств и др., самоходной техники на балансе учреждения; - другой учебной техники. | за каждую единицуза каждую единицу | 3 (но не более 20) 20 |
| 11. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.). | - находящихся на балансе учреждения- в других случаях | 3015 |
| 12.Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц. |  За каждый вид | 50 |
| 13. Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений и жилых помещений. |  за каждый вид | 20 |
| 14. Наличие обучающихся в Учреждении, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные Учреждением. | за каждого обучающегося | 0,5 |
| 15.При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящей таблице, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления образованием по подчиненности образовательного Учреждения. | за каждый дополнительный показатель | 20 |

 3.28.1. Учреждения по сумме баллов относятся к следующим группам по оплате труда руководителей:

 - 1 группа - (свыше 500 баллов)

 - 2 группа - (до 500 баллов включительно)

 - 3 группа - (до 250 баллов включительно)

 3.28.2. Для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения применяются следующие коэффициенты кратности (К) с учетом численности обучающихся:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Общая численность учащихся | Коэффициент кратности |
| 1 | до 500 включительно | от 1 до 1,5 |
| 2 | от 501 до 800 включительно | от 1,5 до 2,5  |
| 3 | Свыше 801 | от 2,5 до 3 |

Коэффициент кратности устанавливается пропорционально количеству учащихся. При изменении количества учащихся размер коэффициента пересматривается.

 3.28.3. При определении коэффициента кратности контингент обучающихся образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

3.29. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения производится по ставкам (окладам), утверждаемым руководителем Учреждения и устанавливается на

10-50% ниже оклада руководителя(в зависимости от фонда бюджетного финансирования).

3.30. В должностные оклады руководителя, заместителей руководителей, являющихся педагогическими работниками, имеющим учебную нагрузку, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3.31. Перерасчёт установленных размеров должностного оклада руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения осуществляется ежегодно и устанавливается на период с 1 января по 31 декабря.

3.32. Премирование руководителя Учреждения и его заместителей производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного Управлением образования Администрации города Тынды.

Объем централизованного фонда не должен превышать **3%** фонда оплаты труда Учреждения.

Распределение централизованного фонда стимулирования руководителя Учреждения и его заместителей осуществляется в соответствии с «Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений города Тынды и их заместителей», утверждаемым начальником Управления образования Администрации города Тынды, по согласованию с курирующим заместителем главы Администрации города Тынды

3.33. При определении размеров премирования руководителя Учреждения и его заместителей рекомендуется учитывать следующие показатели эффективности и результативности деятельности руководителей и их заместителей:

- основная деятельность Учреждения. Эффективность управленческой деятельности;

- доступность качественного образования;

- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса;

- эффективность процесса обучения;

- эффективность воспитательной работы;

- кадровое обеспечение образовательного процесса;

-использование информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности Учреждения;

- финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина Учреждения.

Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

3.34. Распределение централизованного фонда осуществляется ежеквартально за фактически отработанное время, в соответствии с показателями эффективности и результативности, в том числе на единовременные выплаты с Днем учителя, 23 февраля и 8 марта.

Максимальный размер премии, не может превышать 3% фонда оплаты труда Учреждения.

3.34. Экономия по централизованному фонду, образовавшаяся по концу года остается в Учреждении, и направляются на выплаты стимулирующего характера работникам данного Учреждения.

3.35. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю Учреждения и его заместителям создается комиссия по распределению централизованного фонда стимулирования (далее - комиссия), состав и полномочия которой определяются Управлением образования Администрации города Тынды.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по Управлению образования Администрации города Тынды.

**4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера Учреждения**

4.1. Стимулирующие надбавки являются формой поощрения работника за результативное и высокое качество труда, выраженное в индивидуальных учебных и внеучебных достижениях обучающихся и повышении уровня их предметной обученности.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждений устанавливаются с учётом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.3. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливается к базовым окладам и включает в себя:

4.3.1. ежемесячная надбавка к окладу за выслугу лет:

 - руководителям, его заместителям, главным бухгалтерам и педагогическим работникам:

до 5 лет – **5%**;

от 5 до 10 лет – **9%**;

свыше 10 лет – **14%**.

4.3.2. надбавка за значок «Отличник народного просвещения» или нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» педагогическим и руководящим работникам имеющим:

- первую квалификационную категорию – **15%;**

- высшую квалификационную категорию **20%**.

4.3.3. надбавка за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель» педагогическим и руководящим работникам:

- прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности – **15%**;

- имеющим первую квалификационную категорию – **20%**;

- имеющим высшую квалификационную категорию – **25%**.

4.3.4. надбавка молодым специалистам, имеющим педагогический стаж в работе:

до 3-х лет – **20%**.

4.3.5. доплата при делении классов на группы по физкультуре, иностранному языку, технологии и информатики:

**3,0** – для групп с количеством учащихся до 7 человек;

**2,0** – для групп с количеством учащихся от 7 до 12 человек;

**1,5** – для групп с количеством учащихся от 13 до 17 человек;

**1,0** - для групп с количеством учащихся свыше 17 человек.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы в педагогической деятельности (далее - надбавка за качество) выплачиваются из доли стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, направляемой на эти цели.

4.4.1. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на надбавки за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, может составлять **до 80%.**

4.4.2. Распределение доли стимулирующей части фонда оплаты труда направляемой на выплату надбавки за качество проводится **2 раза в год**. Установленная по результатам работы стимулирующая надбавка выплачивается в течение учебного года в виде равных по размеру выплат в каждом месяце.

4.4.3. Выплата надбавки за качество осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения по согласованию с Управляющим Советом Учреждения и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.4.4. Для подготовки приказа руководителя Учреждения создается экспертная группа, состоящая из представителей администрации, органов самоуправления Учреждения, методической службы, педагогических работников, профсоюзного комитета.

Состав группы не может быть менее чем 3 человека.

Не менее чем за две недели до заседания Управляющего Совета работники передают портфолио, отчет о результатах педагогической деятельности, служебные записки и т.п. в экспертную группу. Вид представления и порядок оценивания представленных документов определяются в локальном акте Учреждения.

4.6.5. Надбавка за качество, установленная в процентном отношении, применяется к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

Максимальный размер надбавки за качество конкретному работнику ограничивается только финансовыми возможностями конкретного Учреждения.

4.6.6. Выплата надбавки за качество начинается с месяца, следующего за месяцем, в котором она была назначена.

При увольнении работника назначенная ему премия выплачивается единовременно вместе с прочими выплатами, предусмотренными при увольнении.

4.7. Основанием для выплаты надбавки за качество являются показатели качества обучения и воспитания обучающихся, выраженные в их образовательных достижениях.

4.7.1. Для оценки качества работы педагогических работников при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда используются следующие **показатели эффективности деятельности и результативности труда педагогических работников**:

1. реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.):

системно – 3 б.

эпизодически – 1 б.

отсутствие – 0 б.

1. организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся:

системно – 3 б.

эпизодически – 0,5 б.

отсутствие – 0 б.

1. динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации):

I группа предметов (ИЗО, ОБЖ, физкультура, технология, музыка), % качества:

75% - 3 балла

65% - 2 балла

45% - 1 балл

II группа предметов (история/обществознание, биология, география, информатика, иностранный язык):

60% - 3 балла

50% - 2 балла

40% - 1 балл

III группа предметов (русский язык/литература, математика, физика, химия):

50% - 3 балла

40% - 2 балла

30% - 1 балл

1. реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, отсутствие обоснованных жалоб и конфликтов:

отсутствие – 3 б.

наличие – 0 б.

1. участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.:

**участие:**

- от 10 чел. – 1 б.

- 10-20 чел. – 2 б.

- более 30 чел. – 3 б.

**результаты (наличие победителей и призеров):**

школьный уровень – 3 б.

муниципальный - 4 б.

региональный - 5 б.

федеральный - 6 б.

1. участие в коллективных педагогических проектах (представление опыта педагогов на НПК, семинарах, работе мастер-классов, педсоветах):

школьный уровень – 3 б.

муниципальный - 5 б.

региональный - 4 б.

1. участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы, рабочей программы по предмету, в работе комиссий – 1-3 б.;
2. организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы – 1-3 б.;
3. работа с детьми из социально-неблагополучных семей, с детьми с ограниченными возможностями здоровья – 1-3 б.;
4. создание элементов образовательной инфраструктуры (укрепление МТБ школы: оформление/ремонт кабинета, музея и пр.) – 1-5 б.;
5. работа в особых условиях (исполнительская дисциплина, увеличенная нагрузка, выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей) – 1-5 б.

Данные показатели эффективности являются примерными и могут дополняться или изменяться Учреждением самостоятельно.

4.7.2. Ориентируясь на показатели эффективности, указанные в п. 4.7.1. настоящего Положения, учитель проводит самоанализ на основе достижений своих учеников или формирует оценочный лист – свидетельство образовательных достижений учащихся, полученных в результате его профессиональной педагогической деятельности.

Оценочный лист передается учителем в экспертную группу, которая изучает полученные материалы и фиксирует свое заключение в листе экспертной оценки с помощью подсчета набранных баллов пятибалльной шкалы:

0 баллов – отсутствие достижений;

1 балл – низкий уровень достижений;

2 балла – средний уровень достижений;

3 балла – высокий уровень достижений;

4 балла - очень высокий уровень достижений.

В целях объективации полученных оценок средний балл рассчитывается по каждому учителю. На основании полученных данных выстраивается рейтинг.

4.7.3. Оценка результативности труда учителя проводится не чаще, чем раз в полугодие.

4.7.4. На основе представленных педагогами материалов (оценочных листов портфолио), полученного рейтинга члены экспертной группы готовят протокол заседания устный доклад, который представляется руководителем Учреждения Управляющему Совету Учреждения для согласования. На основании обоюдного решения Управляющего Совета издается приказ о распределении стимулирующей части ФОТ, с которым знакомятся все заинтересованные стороны индивидуально в части их касающейся.

4.8.Доля премиальной части фонда оплаты труда, направляемая на единовременные премии, составляет **не менее 20%.**

4.8.1. Показатели эффективности деятельности работников Учреждения для установления размера премий и поощрений разрабатываются Учреждением самостоятельно.

При премировании работников учитываются:

- результативное участие в мероприятиях, способствующих проявлению учебных и внеучебных достижений обучающихся;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качество и полнота подготовки отчетности;

- награждение Почетными грамотами и премиями Президента, Правительства Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Губернатора Амурской области, Министерства образования и науки Амурской области, Администрации муниципального района или городского округа, Управления образования Администрации города Тынды;

- награждение государственными и ведомственными наградами, значками отличия;

- присвоение государственных и ведомственных званий.

4.8.2. Премирование работников за успехи в работе осуществляется по итогам оценки его работы за месяц/квартал.

4.8.3. Размер, порядок и условия премирования устанавливается соответствующим Положением, утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с профкомом.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.8.4. Размер премий по результатам работы согласовывается с Управляющим советом Учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, на основании представленной руководителем Учреждения аналитической информации о показателях деятельности работников, являющейся основанием для их премирования.

4.8.5. Премия по итогам работы за установленный период определяется в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

4.9. Решения о материальном стимулировании работников по любым основаниям могут быть приняты только в пределах размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, принятого на текущий финансовый год.

4.10. Сумма экономии средств от доли стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирующие и единовременные выплаты за успехи в педагогической деятельности переносятся на другой квартал и не может быть перераспределена между иными долями стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемыми на иные виды материального стимулирования.

4.11. Экономия по стимулирующему фонду оплаты труда, образовавшаяся на конец года остается в Учреждении и распределяется в виде дополнительных выплат между работниками, достигшими в течение года наивысших положительных результатов работы.

**Порядок определения стажа работы**

4.12. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

4.13. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного; состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

4.14. В стаж педагогической работы засчитываются:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования в следующем порядке:

1) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в абзаце втором [подпункта 1](http://base.garant.ru/24122355/#block_1304) настоящего пункта;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию;

3) в стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных [подпунктами 1](http://base.garant.ru/24122355/#block_1304) и [2](http://base.garant.ru/24122355/#block_1305) настоящего пункта, засчитываются время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам; инструкторам-методистам, включая старших (кроме методистов и старших методистов учебно-методических кабинетов, центров, образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов);

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам;

4) время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования;

5) стаж работы в определенных должностях и учреждениях исчисляется методистам учебно-методических, методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), учителям-логопедам, учителям-дефектологам психолого-медико-педагогических консультаций (комиссий).

В стаж работы в должности методистов (старших методистов) методических, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов при установлении оплаты труда включается время работы в указанных должностях, а также в должностях руководителей методических учреждений, учреждений повышения квалификации и их структурных подразделений. Кроме того, при переводе в указанные учреждения на должности методистов учителей, воспитателей и других работников образовательных учреждений, имеющих 1 или высшую квалификационную категорию, в их стаж включается время работы в должностях, соответствующих профилю работы методиста;

6) работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа;

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

**5. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

5.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области, нормативными правовыми актами города Тынды.

5.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

5.3.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, - по результатам аттестации рабочих мест из расчета **не более 12% оклада** (должностного оклада).

5.3.2. 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):

а) работникам за работу в ночное время - из расчета **35%** часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в период с 22 часов до 6 часов утра;

б) работникам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

в) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

г) сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - в двойном размере.

5.3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения к заработной плате работников районного **коэффициента – 1,7** и процентной надбавки за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера в размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, выплачивается в размере **50%** с первого дня работы при условии проживания в указанных районах **не менее 5 лет**.

5.4. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

**6. Порядок выплаты материальной помощи и иных выплат, не связанных с исполнением работником трудовых обязанностей**

6.1. Экономия по фонду оплаты труда, образовавшаяся по концу года в Учреждении используется на выплаты единовременного характера в следующих случаях:

- тяжелое материальное положение работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и другие обстоятельства);

 - смерть работника (по письменному заявлению одного из родственников или близких умершего);

 - смерть близких родственников (близкими родственниками считаются муж, жена, дети, родители, родные брат и сестра);

 - вступление в брак;

 - рождение ребенка;

 - лечение работника, требующее приобретение дорогостоящих лекарственных средств (при наличии подтверждающих документов);

 - увольнение, в связи с выходом на пенсию по достижению пенсионного возраста (впервые);

 - материальная помощь молодым специалистам при устройстве на работу в год окончания учебного заведения;

 - за продолжительную и безупречную работу с выслугой **10, 15, 20, 25, 30 и более лет**, связанную с педагогической деятельностью;

 - по случаю дня рождения к юбилейным датам **50, 55, 60, 65, 70**;

 - компенсационные выплаты в связи с удорожанием цен на основные продукты питания и предметы первой необходимости, удорожанием коммунальных платежей и услуг сферы обслуживания населения на основании приказа руководителя Учреждения.

6.2. Размер выплаты определяется:

- для работников - коллективным договором;

- для руководителей - трудовым договором.

6.3. Руководителю Учреждения материальная помощь, указанная в п. 6.2., выплачивается по согласованию с начальником Управления образования Администрации города Тынды.

6.4. Работникам Учреждения могут производиться иные выплаты, предусмотренные коллективным договором и локальными актами.

6.5. Размер, порядок и условия соответствующих выплат определяется коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения.