

ПРИЛОЖЕНИЕ 2  
к Коллективному договору  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения  
«Средняя школа №2  
им. А.С. Пушкина»  
города Арзамаса

СОГЛАСОВАНО

председатель профсоюзного  
комитета МБОУ СШ №2  
им. А.С. Пушкина



Т.Г.Швецова  
2016 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом по МБОУ СШ №2  
им. А.С.Пушкина  
от 16 декабря 2016 г. № 2373

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«Средняя школа №2 им.А.С. Пушкина» ГОРОДА АРЗАМАСА  
(далее - Положение)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст.135. 144 Трудового кодекса РФ, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 "Об отраслевой системе систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года N 468 "Об оплате труда работников государственных организаций осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области", постановлением мэра города Арзамаса от 14 октября 2008 года N 1781 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Арзамаса Нижегородской области", другими нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, «Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Арзамаса», утвержденного Постановлением Администрации города Арзамаса «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Арзамаса» от 16.05.2014г. №816 и другими муниципальными правовыми актами города Арзамаса.

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 им. А.С.Пушкина» города Арзамаса (далее - учреждение) устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников образовательных организаций;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и

- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;

- усиления стимулирующей роли оплаты труда в повышении результативности труда работников;

- расширения прав руководителей и органов самоуправления учреждения по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения носит открытый характер и устанавливается коллективным договором учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, муниципальными правовыми актами города Арзамаса.

Оплата труда работников организаций осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности организации.

1.3.1. Отраслевая система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

б) единого квалификационного справочника должностей руководящих, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области, утвержденного постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008 № 1782;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области, утвержденного постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008 № 1783;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников."

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения включает:

- минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам,

-должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов по должности в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению,

-условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждения,

-условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5.Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утвержденных Правительством Нижегородской области (приведены в Приложении 1 к настоящему Положению).

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.6.Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7.Оплата труда работников, занятых по совместительству производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8.Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка учреждения и должностным инструкциям.

1.9.Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год. При нормативном финансировании, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с

региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников учреждения.

Пределная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников образовательной организации не более 40%.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных ему организаций, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг.

1.11. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждения, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного городским бюджетом на очередной финансовый год.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников учреждения распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом работников учреждения.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, доплаты за дополнительно возложенные на работников обязанности.

2.3. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения, ежегодно утверждается руководителем учреждения и согласуется с департаментом образования. Штатные расписания формируются на основании примерных штатных расписаний, утвержденных министерством образования Нижегородской области. При формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н; от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года №

248н; от 5 мая 2008 года N 216н, Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» и настоящим Положением.

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения по должностям и профессиям соответствующих профессионально-квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 настоящего Положения.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций города Арзамаса» (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета работников учреждения на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

Учреждение самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера установленных настоящим Положением.

Перечень и примерные условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения приведены в Приложении 5 к настоящему Положению.

2.8. Работникам учреждения устанавливаются доплаты за дополнительно возложенные на работника обязанности. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Данные доплаты не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат за выполнение дополнительно возложенных на работников обязанностей приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

2.9.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (Приложение 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций города Арзамаса» к настоящему Положению).";

2.9.3. Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации.

2.9.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и

служащих.

2.9.5. Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов (Приложение 1).

2.9.6. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3 полных курсов образовательной организации высшего образования, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.9.7. Концертмейстерам, преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее профессиональное образование.

2.9.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) общеобразовательных классов, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья должностные оклады устанавливаются при получении диплома о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности, а также окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом.

2.9.9. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях, согласно приложению 4 настоящего Положения.

2.9.10. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в Приложении 6, должностей работников здравоохранения установлены в Приложении 7, должностей работников физической культуры и спорта установлены в Приложении 8.

Выплаты компенсационного характера, выплаты, учитывающие квалификационную категорию и выслугу лет медицинских, библиотечных и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не предусмотренных настоящим Положением, производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

Определение повышающего коэффициента за выслугу лет для медицинских,



библиотечных и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, производится в зависимости от общего стажа работы по должности.

2.9.11.Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

-при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

-при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

-при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

-при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

-при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.9.12.Директор школы проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливая им должностные оклады. Ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по утвержденной форме.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников учреждения несет его руководитель.

2.10.Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении.

2.10.1.Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности



рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.10.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

2.10.3. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.10.4. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

2.10.5. Учет учебной работы учителей (преподавателей) устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе «динамического часа» для учащихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил (СанПиН) и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.10.6. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии загрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

2.10.7. Учителям учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение

учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;

- заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2.10.8. Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.10.9. Объем учебной нагрузки учителей учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

2.10.10. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.10.10.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;

2.10.10.2. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пункте 2.10.10.1. принимается норма часов учебной (преподавательской) работы являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

2.10.11. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на один должностной оклад.

При возложении на учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на

общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения.

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей за работу по совместительству в другом учреждении, учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.11.2. Тарификация учителей производится один раз в год. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

2.11.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также 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 установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

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

## 2.12.Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.12.1.Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

-за часы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

-за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с лицами, обучающимися по заочной форме обучения, и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

-за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

-за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

2.12.2.Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы учителей определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

2.12.3.Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад 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).

2.12.4.Оплата труда за исполнение обязанностей временно отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

## **3.Условия оплаты труда руководителя организации, осуществляющего образовательную деятельность, заместителей руководителя,**

## **главного бухгалтера.**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера и доплат за дополнительно возложенные обязанности.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную городским бюджетом на очередной финансовый год и плановый период.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения к средней заработной плате работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения (по согласованию с директором департамента образования) на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя этого учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения приказом по департаменту образования, заместителей руководителя и главного бухгалтера руководителем учреждения исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах. (Перечень видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области утвержден постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008 г. №1782).

3.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждения устанавливаются приказом департамента образования администрации города Арзамаса, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с постановлением мэра г. Арзамаса от 14.10.2008г. №1783 « Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера», Приложением 5 настоящего Положения в процентах к должностному окладу или в денежном выражении.

Руководителю учреждения размер выплат стимулирующего характера устанавливается с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг из расчета до 5 процентов плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности организации.

Неиспользованные средства стимулирующего характера руководителя учреждения перераспределяются и направляются на выплаты стимулирующего характера работников данного учреждения.

3.6. Стимулирующая выплата руководителю учреждения за качество работы является основным видом выплат стимулирующего характера и осуществляется в соответствии с показателями эффективности работы руководителя, включающих показатели эффективности деятельности учреждения, на основании отчета предоставляемого 1 раз в квартал. Стимулирующая выплата по данному основанию производится на основании приказа директора департамента образования администрации города Арзамаса, за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения.

Стимулирующая выплата руководителю учреждения за качество работы производится в соответствии с порядком рассмотрения и утверждения целевых показателей эффективности работы руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Арзамаса, утверждаемого приказом по департаменту.

В случае наличия нарушений, выявленных контрольно-надзорными органами в финансово-хозяйственной деятельности, соблюдения санитарно-эпидемиологической и противопожарной безопасности, требований Федерального закона от 05.04.2013 №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» на момент подведения итогов экспертной комиссией вопрос о стимулирующей выплате по данному руководителю не рассматривается вплоть до устранения выявленных нарушений.

3.7. Руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет.

Величина надбавки за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от должностного оклада:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10%;

при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для руководителей организации - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, согласно пункта 3.8.;

для заместителей руководителя, курирующих учебно-воспитательную работу, - в зависимости от общего педагогического стажа;

для заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, главного бухгалтера - в зависимости от общего стажа работы.

3.8. Порядок исчисления стажа руководящей работы руководителей муниципальных образовательных организаций:

В стаж руководящей работы руководителя муниципальной образовательной организации включаются:

- периоды работы в должностях: директор, заместитель директора, начальник,



заместитель начальника, заведующий, старший мастер, управляющий хозяйством, руководитель структурного подразделения, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, главный инженер, заместитель главного инженера и другие должности, имеющие в начале наименования слова "главный" (кроме главного специалиста в учреждениях, предприятиях, организациях, не относящихся к органам власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления);

-периоды освобожденной работы в КПСС и ВЛКСМ на ответственных должностях: секретарь, заведующий, заместитель заведующего отделом, сектором, архивом, инструктор, а также освобожденный выборный работник первичной партийной и комсомольской организации;

-периоды освобожденной партийной работы в партийно-политических органах Советской Армии, МВД в должностях политического состава подразделений, частей, учреждений, политотделов, управлений;

-периоды работы профсоюзных работников, освобожденных от замещения основных должностей вследствие избрания (делегирования) в профсоюзные органы, включая время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в орган первичной профсоюзной организации, созданной на предприятиях, учреждениях, организациях в соответствии с Федеральным [законом](#) от 12 января 1996 года N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";

-периоды работы в должностях: депутата законодательного (представительного) органа субъекта Российской Федерации, главы исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации, депутата представительного органа местного самоуправления и главы муниципального образования, осуществляющих указанные полномочия на постоянной основе;

-периоды работы на руководящих должностях в органах государственной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, а также органах государственной власти и управления Союза ССР и союзных республик, в организациях и учреждениях, осуществлявших в соответствии с законодательством Союза ССР и союзных республик отдельные функции государственного управления;

-периоды военной службы в должностях офицерского, сержантского и начальствующего состава в Вооруженных Силах Союза ССР и Российской Федерации, пограничной службе Российской Федерации, во внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации, в железнодорожных войсках Российской Федерации, войсках Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, войсках гражданской обороны, инженерно-технических и дорожно-строительных воинских формированиях при федеральных органах исполнительной власти, Службе внешней разведки Российской Федерации, органах Федеральной службы безопасности Российской Федерации, федеральных органах правительственной связи и информации, федеральных органах государственной охраны, федеральном органе обеспечения мобилизационной подготовки органов

государственной власти Российской Федерации, а также в Государственной противопожарной службе Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (Министерства внутренних дел Российской Федерации), а также в других созданных в соответствии с законодательством воинских формированиях Российской Федерации, Союза ССР и Объединенных Вооруженных Силах Содружества Независимых Государств.

Периоды работы, подлежащие включению в стаж руководящей работы, для установления надбавки за выслугу лет в соответствии с настоящим Порядком, суммируются.

Документами, подтверждающими стаж руководящей работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

На основании решения комиссии, в стаж руководящей работы могут засчитываться периоды замещения отдельных должностей на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы руководителям учреждений для выполнения должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором руководителя учреждения. Периоды работы в указанных должностях в совокупности не должны превышать пять лет.

3.9.Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения.

3.10.Стимулирование труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера производится только по основной должности.

3.11.Доплата за дополнительно возложенные обязанности руководителю, заместителю руководителя осуществляется в соответствии с приложением 3.

3.12.Условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и доплаты за дополнительно возложенные обязанности руководителю учреждения

конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.13. Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным актом организации.

#### **4. Другие вопросы оплаты труда.**

4.1. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.2. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

4.3. Педагогическим работникам при введении в штаты учреждения должностей классных воспитателей дополнительная оплата за классное руководство не производится. Должностные оклады, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

4.4. Преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.5. Материальная помощь работникам выплачивается за счет внебюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным актом организации.

4.6. Работникам учреждения, а также работникам, отнесенным к категории "руководители", выплаты компенсационного, стимулирующего характера, а также доплаты за дополнительно возложенные на работников обязанности производятся с учетом фактически отработанного времени.

4.7. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, привлекаемых к работе в учреждении, по должностям не предусматривающих соответствующих степеней и званий, производится исходя из соответствующих минимальных окладов по профессиональной квалификационной

группе должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений по квалификационным уровням без учета повышающих коэффициентов, предусмотренных в п. 1.7 приложения 1 настоящего Положения.

4.8. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

Принято на общем собрании (протокол от 26.12.2016 г. № 04)