

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа №4»**

ИНН 5919016863 КПП 591901001

618554, г.Соликамск Пермский край, ул.Калийная, 146, тел. 5-13-83

E-mail: school4-solkam@yandex.ru

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
образовательного учреждения

 А.И.Тимошенко

Протокол заседания профкома № 8
от 28.12.2021г.

УТВЕРЖДЕНО

приказ № 169 от 30.12.2021г.

Директор МАОУ «ООШ №4»

 И.А.Калинина



**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации,
- Постановления администрации г.Соликамска от 23.08.2019 г. № 1736-па «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Соликамска» (с изменениями и дополнениями),
- и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда работников образовательного учреждения (далее – Учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим Положением, Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, органов местного самоуправления Соликамского городского округа.

1.4. Оплата труда работников Учреждения (заработная плата) включает:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.5. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе схемы должностных окладов работников Учреждения, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.6. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и

подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника, в порядке, установленном настоящим Положением.

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, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.8. Порядок осуществления индексации (повышения) заработной платы работников Учреждения осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством и муниципальными правовыми актами Соликамского городского округа.

2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Фонд оплаты труда образовательного Учреждения (далее – ФОТоу) состоит из базовой (далее – ФОТб) и стимулирующей частей (далее – ФОТст):

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

В пределах экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения могут производиться выплаты социального характера в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

2.2. Рекомендуемая доля базовой части фонда оплаты труда образовательного Учреждения планируется в размере не более 60% от фонда оплаты труда образовательного Учреждения:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТоу} \times 60\%.$$

Объем базовой и стимулирующей части оплаты труда доводится до образовательного Учреждения исходя из принципа нормативного финансирования.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, заместителей руководителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательного Учреждения. В базовую часть включаются компенсационные выплаты, производимые в соответствии с [разделом 6](#) настоящего Положения.

Базовая часть фонда оплаты труда складывается:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}, \text{ где}$$

ФОТауп – доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТпп – доля фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТувп – доля фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп – доля фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает выплаты стимулирующего характера и выплаты социального характера.

2.4. Фонд оплаты труда педагогических работников Учреждения состоит из:

2.4.1. фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в Учреждении (базовая часть фонда оплаты труда) (далее – ФОТбпп);

2.4.2. фонда оплаты труда прочих специалистов.

2.5. Особенности формирования и распределения фонда оплаты труда

общеобразовательного учреждения.

2.5.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения рассчитывается исходя из стоимости государственной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом Правительства Пермского края на соответствующий финансовый год, и среднегодовой численности обучающихся в общеобразовательном учреждении, утвержденной в муниципальном задании.

2.5.2. Объем фонда оплаты труда педагогических работников Учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс (базовая часть фонда оплаты труда) (ФОТбп), определяется по формуле:

$$\text{ФОТбп} = \text{ФОТб} \times \text{Дпп}, \text{ где}$$

Дпп – рекомендуемая доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

Доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, планируется в размере не менее 60% от базовой части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.5.3. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда, исходя из количества проведенных учебных часов и численности обучающихся в классах (аудиторная нагрузка), учета специфики работы и неаудиторной занятости, и определяется следующим образом:

$$\text{ФОТбп} = \text{ФОТан} + \text{ФОТспец} + \text{ФОТнз}, \text{ где}$$

ФОТан – фонд оплаты труда на аудиторную нагрузку;

ФОТспец – специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (сложность предмета, уровень квалификации работника, наличие стажа педагогической работы, деление класса на группы, наличие ученых степеней и почетных званий, за обучение в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, специальных учебно-воспитательных учреждениях, оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, на выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством);

ФОТнз – фонд оплаты труда на неаудиторную занятость (классное руководство, руководство методическими объединениями).

Соотношение ФОТан, ФОТспец и ФОТнз устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно исходя из специфики его образовательной программы.

2.5.5. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда с учетом объема фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, исчисленного в соответствии с [разделом 3](#) настоящего Положения.

2.5.6. Образовательный процесс в общеобразовательном учреждении осуществляется на основе учебного плана, разрабатываемого общеобразовательным учреждением самостоятельно в соответствии с федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами. В учебных планах общеобразовательного учреждения, имеющего государственную аккредитацию, количество часов, отведенных на преподавание отдельных дисциплин (циклов предметов), не должно быть меньше

количества часов, определенных федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

2.6. Экономия фонда оплаты труда образовательного Учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера, а также выплат социального характера.

2.7. Руководитель Учреждения вправе вводить в штатное расписание должности работников, финансирование расходов на оплату труда которых полностью осуществляется за счет иных источников, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности.

2.8. Должностные оклады, компенсирующие и стимулирующие выплаты работникам, принятых на указанные должности, устанавливаются руководителем Учреждения самостоятельно, с учетом требований действующего законодательства.

2.9. Образовательное Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников, а также размеры выплат стимулирующего, компенсационного и социального характера.

3. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Расчет заработной платы педагогических работников общеобразовательного Учреждения, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей).

3.1.1. Заработная плата педагогических работников общеобразовательного Учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

3.1.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий учебный процесс, преподаёт несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

3.1.3. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее – ЗПП), определяется следующим образом:

$$\text{ЗПП} = ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж} + \text{Н})) + \\ + \text{Мо} + \text{КЧЗПП} + \text{СЧЗПП},$$

где

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется в разрезе ступеней обучения по следующей формуле:

$$\text{Сан} = \text{С} / (\text{Ч} \times \text{Кнед} \times \text{Сн}), \text{ где}$$

С – рекомендуемая базовая сумма не менее рублей 5205,0 рублей.

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому, при обучении учащихся в классах с углубленным изучением предметов, при обучении

учащихся в учреждениях, созданных при исправительно-трудовых учреждениях, минимальная базовая сумма повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящим Положением.

Ч – количество часов в неделю;

Кнед. – среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

Сн – нормативная наполняемость класса (группы):

в общеобразовательных классах – 25 человек,

в классах для детей с ограниченными возможностями здоровья – до 15 человек, в зависимости от установленного вида ограничения возможностей здоровья в соответствии с требованиями санитарно-эпидемиологического законодательства.

Расчетная стоимость аудиторной нагрузки утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения и подлежит пересмотру 2 раза в год: на 01 января и на 01 сентября. Допускается утверждение расчетной стоимости аудиторной нагрузки в разрезе ступеней обучения.

У – фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

Учителям, работающим в классе, скомплектованном из учащихся I-IV классов, численность учащихся учитывается суммарно.

По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать полную численность учащихся класса, без деления его по группам;

Чу – количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждом классе;

Кнед. – среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (табл. 2);

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета (табл. 3);

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы табл. 1);

Н – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации определяются в размерах, указанных в пункте 3.4 раздела 3 (табл. 7);

Данная доплата начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными и городскими методическими формированиями. Доплаты устанавливаются для руководителей школьных методических формирований в размере 500 рублей, для руководителей городских методических формирований в размере 1000 рублей;

КЧЗПп – выплаты компенсирующего характера, определяемые по методике, приведенной в [разделе 6](#) настоящего Положения.

СЧЗПп – выплаты стимулирующего характера, в соответствии с Положением о порядке осуществления стимулирующих выплат.

3.1.4. При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗппИО} = ((\text{Сан} \times \text{Ч} \times \text{Усн} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{Кстаж} + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Н})) + \text{Мо},$$

где

ЗппИО – заработная плата педагогического персонала, непосредственно

осуществляющего учебный процесс при индивидуальной форме обучения. Зарплата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), производится в разрезе ступеней обучения;

Ч – количество часов в неделю;

Усн – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса ($Усн = 12,5$),

Кнед – среднее количество недель в месяце ($Кнед = 4,345$);

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы (табл.1);

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (табл.2);

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета (табл.3);

Н – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации определяются в размерах, указанных в пункте 3.4 раздела 3 (табл.7);

Мо – доплаты, учитывающие работы по руководству методическими объединениями.

3.1.5. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Табл.1

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	Более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,1	0,15	0,20	0,25

3.1.6. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Табл.2

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Соответствие занимаемой должности квалификационная категория	0,10
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

3.1.7. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс:

Табл.3

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык	0,200
Математика	0,200
Начальные классы	0,193
Иностранный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология	0,185

Литература	0,168
География	0,168
Технология	0,145
Обществоведение	0,145
История	0,145
Информатика	0,145
Физ. воспитание	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
Экономика	0,084
Черчение	0,076
Предметы школьного компонента	0,072
Музыка	0,067
Право	0,06
ИЗО	0,05
Астрономия	0,05

В предметы школьного компонента включатся иные предметы, не указанные в данной таблице.

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

наличие государственных форм контроля;

использование первоисточников при подготовке к уроку;

подготовка к уроку;

проверка письменных работ;

подготовка дидактических материалов;

заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);

проведение занятий на открытом воздухе.

3.1.8. При оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных учреждений применяются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты:

Табл.4

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в образовательных учреждениях	0,13	0,1	0,07

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы, установленной [пунктом 3.1.3.](#) настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "народный",

устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

3.1.9. Выплаты, повышающие размер должностного оклада, минимальной базовой суммы:

Табл.5

Категория общеобразовательных учреждений (основание)	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
Коррекционные классы общеобразовательных учреждений	Учителя Учителя-логопеды	15%
Общеобразовательные учреждения	Учителя-логопеды Учителя-дефектологи	20%

3.2. Расчет заработной платы педагогических работников Учреждения, за исключением непосредственно осуществляющих учебный процесс.

3.2.1. Заработная плата педагогических работников Учреждения, за исключением непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит:

$$ЗП = БЧс + СЧ, \text{ где}$$

БЧс – базовая часть заработной платы, определяется по формуле:

$$БЧс = ДО + Н + Кв, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад;

Н – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации определяются в размерах, указанных в пункте 3.4 раздела 3 (таб.7);

Кв – компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и действующим законодательством, содержащим нормы трудового права);

СЧ – стимулирующая часть, в соответствии с Положением о порядке осуществления стимулирующих выплат.

3.2.2. Размеры должностных окладов указанной в данном подразделе категории работников устанавливаются руководителем образовательного Учреждения в соответствии с размерами должностных [окладов](#), установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с приложением 1 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Соликамска, утверждённому Постановлением

администрации г.Соликамска от 23.08.2019 г. № 1736-па (далее - Положение).

3.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника образовательного Учреждения, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.4. Доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации определяются в следующих размерах:

Табл.7

Основания для повышения должностных окладов	Надбавка к должностным окладам, %
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	20%
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	10%
Почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный учитель", «Заслуженный преподаватель», "Народный учитель», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры и спорта»	10%
Орден СССР или Российской Федерации	10%

4. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ИНОГО (НЕПЕДАГОГИЧЕСКОГО) ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. В целях настоящего положения к иному (непедагогическому) персоналу образовательного Учреждения относятся следующие категории работников:

учебно-вспомогательный персонал;

младший обслуживающий персонал;

административно-управленческий персонал (в том числе руководитель (директор) Учреждения), заместитель руководителя (директора).

4.2. Заработная плата иного (непедагогического) персонала образовательного Учреждения состоит:

$$ЗП = БЧс + СЧ,$$

где

БЧс – базовая часть заработной платы, определяется по формуле:

$$БЧс = ДО + Кв,$$

где

ДО – должностной оклад;

Кв – компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и действующим законодательством, содержащим нормы трудового права);

СЧ – стимулирующая часть, в соответствии с Положением о порядке осуществления стимулирующих выплат.

4.3. Размеры должностных окладов указанной в данном подразделе категории работников, за исключением должностных окладов руководителя (директора), устанавливаются руководителем Учреждения по квалификационным уровням

профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с приложением 2 к Положению.

4.4. Должностные оклады младшего обслуживающего персонала определяются в пункте 3 приложения 2 к Положению.

5. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

5.1. Заработная плата руководителя образовательного Учреждения, заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем Учреждения и Учредителем с учетом типа Учреждения, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности Учреждения.

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется исходя из средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу, с применением коэффициента кратности, который не может превышать 4.

Перечень должностей и профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу, установлен пунктом 5.5 настоящего Положения.

Размер коэффициента кратности устанавливается приказом начальника управления образования в соответствии с порядком, установленным в пункте 5.6 Положения.

Расчет средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу, осуществляется в соответствии с пунктом 5.7 Положения.

5.3. Должностной оклад руководителя образовательного Учреждения устанавливается приказом начальника управления образования администрации города Соликамска (далее – Учредителя).

При изменении средней заработной платы педагогических работников Учреждения и (или) изменения размера повышающего коэффициента по решению Учредителя должностной оклад руководителя может быть изменен по истечении полного календарного года.

5.4. Должностной оклад руководителя Учреждения при создании Учреждения путем реорганизации, определяется исходя из минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на территории Российской Федерации, с применением коэффициента кратности, который не может превышать 5.

По истечении полного календарного года деятельности Учреждения, должностной оклад руководителя Учреждения подлежит пересмотру и определяется в размере, не превышающем 4-кратного размера средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу.

Должностной оклад руководителя Учреждения при создании Учреждения путем изменения типа существующего Учреждения определяется в размере, не превышающем 4-кратного размера средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу.

5.5. К основному персоналу образовательного Учреждения относятся все должности педагогических работников, в соответствии с перечнем должностей педагогических работников, занятых в сфере образования.

Рекомендуемый перечень должностей основных работников, должностей, относимых к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, установлен приложением 5.

5.6. Должностной оклад руководителя образовательного Учреждения, устанавливается с учетом коэффициентов в соответствии с таблицей 8. Размер коэффициента устанавливается приказом начальника управления образования и не может превышать 4.

Табл.8

Коэффициенты для установления должностного оклада руководителей образовательных Учреждений

Тип учреждения	Показатель	Размер коэффициента
Общеобразовательные учреждения (дневные)	<i>1. Количество учащихся:</i>	От 1,0 до 1,3
	до 300 учащихся	1,0
	от 301 до 400 учащихся	1,05
	от 401 до 500 учащихся	1,1
	от 501 до 700 учащихся	1,15
	от 701 до 900 учащихся	1,25
	свыше 901 учащихся	1,3
	<i>2. Наличие филиалов (структурных подразделений), двух и более учебных зданий</i>	0,3
	<i>3. Реализация программ более 3 уровней</i>	0,05
	<i>4. Размещение на площадях иных общеобразовательных учреждений</i>	0,4
<i>5. Совместное использование площадей с иными общеобразовательными учреждениями</i>	0,3	
<i>6. Удаленность учреждения</i>	0,5	
<i>7. Наличие статуса инновационного учреждения (гимназии)</i>	0,3	
<i>8. Наличие особых условий (по решению учредителя)</i>	от 1,0 до 2,6	

5.7. При расчете средней заработной платы основного персонала Учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера работников, относящихся к основному персоналу Учреждения.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определяется по следующей формуле:

ЗПобщ.

ЗПср. = ----- / 12 , где

Чср.

ЗПср. – средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения;

ЗПобщ. – фактический фонд оплаты труда работников основного персонала Учреждения за отработанное время в календарном году, предшествующем году установления должностного оклада руководителя Учреждения;

Чср. – среднесписочная численность работников основного персонала Учреждения в календарном году, работавших на условиях полного рабочего времени, предшествующем году установления должностного оклада руководителя Учреждения;

12 – количество месяцев в календарном году.

Работник, работающий в Учреждении на одной ставке или более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

5.8. Размер должностного оклада заместителей руководителя устанавливается руководителем образовательного Учреждения на 10-50% ниже должностного оклада руководителя.

5.9. Заместителям руководителя Учреждения с учетом условий их труда руководителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5.10. Виды выплат компенсационного характера руководителю Учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовыми актами Учредителя в соответствии с действующим законодательством.

5.11. Заместителям руководителя Учреждения с учетом условий их труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке осуществления стимулирующих выплат работникам.

5.12. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера и порядок и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда руководителю Учреждения устанавливаются правовыми актами Учредителя.

5.13. Выполнение преподавательской работы руководящих и других работников образовательного Учреждения без занятия штатной должности в том же образовательном Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы допускается в основное рабочее время с согласия Учредителя.

5.14. Кратное соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения к средней заработной плате работников основного персонала Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать коэффициента кратности 4.

5.15. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя Учреждения (далее - информация) размещается на официальном сайте администрации города Соликамска в Информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Руководитель Учреждения в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, предоставляет Учредителю информацию по форме, установленной администрацией Соликамского городского округа.

5.16. Предельная доля фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения в фонде оплаты труда, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения, должна составлять не более 40 процентов от фонда оплаты труда.

6. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете стоимости ученико-часа педагогическим работникам общеобразовательного Учреждения, непосредственно участвующим в учебном процессе, при наличии основания для их выплаты.

6.2. В образовательном Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

6.2.1. Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом РФ

Наименование выплаты	Условия, обуславливающие получение выплаты и основание	Размер выплаты
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	По результатам СОУТ, на основании Коллективного договора	До 12 % должностного оклада
Выплаты за совмещение профессий (должностей)	Выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) в своё рабочее время. Основание – приказ работодателя.	От 20 до 50% должностного оклада по совмещаемой должности по штатному расписанию
Выплаты за расширение зон обслуживания и увеличение объема работы	Выполнение работы по профессии (должности) аналогичной основной. Основание – приказ	По соглашению сторон

	работодателя.	
Выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Поручена работа как по другой, так и по такой же должности на условиях совмещения должностей или в порядке расширения зон обслуживания. Основание – приказ работодателя.	По соглашению сторон
Выплаты за работу в ночное время	Выполнение работы в ночное время: с 22 до 06 часов. Основание – приказ работодателя	До 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада)
Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Выполнение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Основание – приказ работодателя.	В размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада, должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада, должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
Повышенная оплата сверхурочной работы	Выполнение работы по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Основание – приказ работодателя.	За первые два часа – в полуторном размере, в последующие часы – в двойном размере.
Районный коэффициент	Работа в местностях с особыми климатическими условиями	15% от начисленной заработной платы

6.2.2. Выплаты (ежемесячные доплаты и надбавки), предусмотренные действующими нормативно-правовыми актами Пермского края и Соликамского городского округа:

для лиц, относящихся к категории молодых специалистов образовательных

Учреждений;

педагогических работников, имеющих отраслевые и (или) государственные награды, высшую квалификационную категорию,

иные выплаты, в том числе доплата за классное руководство;

6.2.3. иные выплаты компенсационного характера.

6.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения могут производиться выплаты социального характера в виде материальной помощи, единовременной выплаты к отпуску.

7.2. **Материальная помощь** выплачивается работникам для обеспечения социальных гарантий работников. Приказом руководителя Учреждения создается рабочая группа по единовременной материальной помощи. Рабочая группа в течение трех дней рассматривает данную ситуацию. В журнале фиксируется подачи заявлений на выплату материальной помощи.

7.2.1. Материальная помощь по состоянию здоровья:

7.2.1.1. Материальная помощь работнику по состоянию его здоровья выдается на основании следующего перечня документов:

- заключения (выписку) главного врача медицинского учреждения, подтверждающего необходимость длительного и дорогостоящего лечения, проведения операции;
- документов, подтверждающих фактически понесенные затраты, как то чеки, отчеты, справки и т.п.;
- заявления на имя руководителя образовательного Учреждения работника;

7.2.1.2. Материальная помощь работнику оказывается один раз в год в размере не более одного минимального размера оплаты труда на компенсацию фактически понесенных затрат.

7.2.2. Материальная помощь в случае смерти близкого родственника (супруги (а), детей, родителей):

7.2.2.1. Материальная помощь работнику в случае смерти его близкого родственника (супруга(а), детей, родителей) выдается на основании:

- заявления на имя руководителя образовательного Учреждения работника;
- документа, подтверждающего факт смерти близкого родственника;

7.2.2.2. Материальная помощь работнику оказывается в размере не более одного минимального размера оплаты труда.

7.2.3. Материальная помощь работнику в случае стихийного бедствия и по другим уважительным причинам.

7.2.3.1. Материальная помощь работнику в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам выдается на основании:

- заявления на имя руководителя образовательного Учреждения;
- документа, подтверждающего факт утраты имущества.

7.2.3.2. Материальная помощь работнику образовательного учреждения в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам оказывается в размере не более одного минимального размера оплаты труда.

7.2.4. Материальная помощь работнику в связи со значимыми событиями.

7.2.4.1. Материальная помощь работнику по данному основанию выплачивается в связи:

- личными юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет);
- свадьбы Работника;

7.2.4.2. Материальная помощь работнику оказывается в размере не более одного минимального размера оплаты труда.

7.3. Единовременная выплата к отпуску оказывается один раз в течение календарного года при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме или его части, продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата к отпуску производится в размере одного должностного оклада. Единовременная выплата, не полученная в текущем календарном году, на следующий календарный год не переносится и не компенсируется.

7.4. Выплаты социального характера производятся только при наличии средств образовательного Учреждения.