

СОГЛАСОВАНО
Общим собранием
работников учреждения
(протокол от 24.06.2025 № 1)



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МОУ СШ № 31
на период работы с 01.09.2025 по 31.08.2026**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОУ СШ № 31 (далее Положение), разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением Администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области от 06.06.2024 № 2865 «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области», устанавливает систему оплаты труда и обеспечивает единообразие в вопросах оплаты труда работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области (далее - образовательное учреждение).

1.2. Целями настоящего Положения являются:

- реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Волжского;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательных учреждений;
- обеспечение притока квалифицированных молодых кадров;
- поощрение инициативного выполнения служебных обязанностей, определение порядка материального стимулирования высокопрофессионального труда работников учреждений;
- повышение кадровой обеспеченности образовательных учреждений, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.3. Положение включает:

- основные условия оплаты труда работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Фонд оплаты труда учреждений формируется за счет средств финансового обеспечения, полученных в виде субсидий на исполнение муниципального задания или субсидий на иные цели, либо на основе бюджетной сметы (для казенных учреждений) в пределах выделенных бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год:

1) за счет средств бюджета городского округа – город Волжский Волгоградской области (для всех работников учреждений дополнительного образования и для дошкольных образовательных учреждений (кроме педагогических работников, младших воспитателей и руководителей);

2) за счет средств бюджета Волгоградской области в соответствии с нормативными правовыми актами Волгоградской области.

1.6. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с настоящим Положением.

1.7. Индексация размеров базовых окладов (должностных окладов) производится на основании решения о бюджете городского округа – город Волжский Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Размер месячной заработной платы работников учреждения определяется исходя из установленного базового (должностного) оклада по занимаемой должности (профессии), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, настоящим Положением, локальными актами учреждения.

1.10. Средства сложившейся экономии фонда оплаты труда могут направляться учреждением на оплату труда работников в виде выплат стимулирующего характера и социальных выплат.

2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Базовые оклады работников учреждения устанавливаются на основе

отнесения занимаемых ими должностей к перечню квалификационных групп в соответствии с действующими профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (приложение № 1).

2.2. Размеры базовых окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (далее – оклад (должностной оклад), ставка) устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.
- размеров базовых окладов, установленных в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Должностной оклад педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется умножением ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется должностной оклад учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства. А также учителей, для которых образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

Конкретный размер базового оклада (должностного оклада), ставки по всем

должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного абзацем 3 пункта 2.5 настоящего Положения, и не может превышать 150 % минимального размера оплаты труда, устанавливаемого в соответствующем году.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» составляет 6 945,00 рубля и применяется с учетом индексации размеров базовых окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений, в том числе указанной профессиональной квалификационной группы, проведенной после его установления.

2.6. Размер оплаты труда работников учреждения определяется с учетом:

- показателей квалификации (образования, стажа педагогической работы, наличия квалификационной категории, почетного звания);
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- объемов учебной (педагогической) работы;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда;
- других условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

2.7. При начислении заработной платы работникам учитываются требования федерального законодательства о минимальном размере оплаты труда.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, получается ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата определяется как разница между заработной платой работника, устанавливаемой в соответствии с Положением, и минимальным размером оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется и выплачивается вместе с заработной платой за

истекший календарный месяц из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы) для педагогических работников установлена в соответствии с действующим законодательством.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную по должностям и особенностям режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения, утвержденным в установленном порядке.

Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия), независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между ними.

За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.9. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, старшими педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм только для выполнения преподавательской работы.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

2.10. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия), независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе динамическую паузу (большую перемену). При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

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

2.11. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, квалификационными характеристиками по должностям, регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника,

и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и оказание методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, мастерскими и др.).

2.12. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

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

Учителям учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка

выше установленной нормы за ставку;

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

- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.13. Работники из числа административно-управленческого персонала, а также руководители физического воспитания, преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки) могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками в том же учреждении, но не более 9 часов в неделю (360 часов в год), если они по основной работе получают полный должностной оклад.

2.14. Работники из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала (педагоги-организаторы, методисты, заведующие отделами, кабинетами, секциями, лабораториями) могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками в том же учреждении, но не более 2 часов в день (12 часов в неделю, 480 часов в год), если они по основной работе получают полный должностной оклад.

2.15. Работники из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала (педагоги-организаторы, методисты, заведующие отделами, кабинетами, секциями, лабораториями) могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками в том же учреждении, но не более 18 часов в неделю, если они по основной работе получают 0,5 должностного оклада.

2.16. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки);

- 3 часа в день – заведующим дошкольными образовательными учреждениями с одной или двумя группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

2.17. Установленная месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период

каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.18. Оплата труда учителей производится из расчета базового оклада (ставки) в следующих случаях:

- часы учебных занятий при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам;
- индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения;
- обучение детей, находящихся на длительном лечении в больнице;
- индивидуально-групповые занятия;
- часы компонента учебного плана образовательного учреждения.

2.19. Заработная плата устанавливается учителям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Тарификация педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

2.20. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.21. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников продолжительностью не более двух месяцев;
- часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

- приема экзаменов (консультаций).

Размер платы за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового оклада (ставки) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

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).

3.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух 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 изменений в тарификацию.

3.3. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников учреждений, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, такие как:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3-й класс), устанавливается по следующей шкале:

- подкласс 3.1 – 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.2 – до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.3 – до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.4 – до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной

оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки части оклада (должностного оклада) за

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 31 г. Волжского Волгоградской области»
(МОУ СШ № 31)

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 заработной платы части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22:00 до 6:00 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

За дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с образовательным процессом, в образовательных учреждениях устанавливаются следующие выплаты:

- за классное руководство в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся) 15 процентов от базового оклада (ставки);
- за заведование учебным кабинетом – не более 10 процентов от базового оклада (ставки);
- за проверку письменных работ – от должностного оклада:

начальные классы	5%
русский язык	5 %
литература	3 %
математика, алгебра, алгебра и начала анализа, геометрия	5 %
биология, химия, физика, география, история, история России, Всеобщая история, обществознание, право, естествознание, английский язык	1,5%

Выплаты работникам образовательных учреждений за специфику работы в классе (группе) устанавливаются следующим работникам образования:

- в классе (группе) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и реализующими адаптированные программы педагогическим работникам – 10 % должностного оклада.
- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, основанные на дифференциации содержания, обеспечивающей углубленное изучение отдельных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) - 5 % от должностного оклада;

- за обучение детей, находящихся на длительном лечении в больнице – 5 % от должностного оклада;
- за индивидуальное обучение на дому детей, находящихся на длительном лечении на основании медицинского заключения, – 5 % от должностного оклада
- за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения, – 10 % от должностного оклада;
- обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения по адаптированным программам - 10 % от должностного оклада;
- специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов - 5 % от должностного оклада.
- за специфику работы с детьми имеющими ограниченные возможности здоровья в общеобразовательном классе – 2% от должностного оклада.

Педагогическим работникам устанавливается выплата за дополнительную работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления оклада (должностного оклада), ставки педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности, за час и предусматривается в положении об оплате труда работников образовательного учреждения.

Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений устанавливаются выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей за счет средств федерального бюджета.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных учреждений в процентах и (или) абсолютной величине, в пределах имеющихся средств на оплату труда работников образовательного учреждения.

5.2. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров)

относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплаты за общий трудовой стаж работы;
- премиальные выплаты;
- надбавка молодым работникам.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам образовательных учреждений:

- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- за особый режим работы;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ;
- за результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм);
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- за оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на определенный период с указанием оснований, позволяющих оценить результативность выполненной работы. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику образовательного учреждения в соответствии с локальным актом образовательного учреждения.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемых педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющих ученую степень по преподаваемому профилю, руководителям, их заместителям:

- за ученую степень кандидата наук – 3000,00 рублей;
- за ученую степень доктора наук – 7000,00 рублей.

К выплатам за качество выполняемых работ относится надбавка за наличие квалификационной категории, которая устанавливается работникам образования с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Педагогическим работникам выплата за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- первая квалификационная категория - 15 процентов от базового оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- высшая квалификационная категория - 30 процентов от базового оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- квалификационная категория «педагог-методист» или «педагог-наставник» -

45 процентов от базового оклада, должностного оклада, ставки заработной платы (при условии выполнения учителем дополнительной работы, связанной с методической деятельностью или наставнической деятельностью, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в образовательном учреждении должности).

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

Надбавки за качество, которые устанавливаются работнику образовательного учреждения приказом руководителя образовательного учреждения:

- за профессионализм и оперативность в решении вопросов;
- за отсутствие претензий к результатам выполнения работ;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на определенный период с указанием оснований. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 5.3. и 5.4. настоящего Положения, не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

5.5. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от базового оклада.

Выплата за общий трудовой стаж устанавливается к базовому окладу в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 лет до 5 лет – 1%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 2%;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 3%;
- при стаже работы свыше 15 лет – 4%.

Стаж педагогической работы определяется в следующем порядке.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

Стаж педагогической работы, не подтвержденной записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности, дата выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в должности и

учреждениях, определенных перечнем учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образовательных учреждений, согласно приложения № 3 к Положению;

- время работы в отдельных учреждениях (организациях), а также время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, определенных порядком зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации, согласно приложения № 4 к Положению.

Надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам образовательных учреждений, определяется следующим образом.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

Стаж 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 (приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

5.6. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) и учитывают:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности образовательного учреждения;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- виды работ, установленные локальными нормативными актами образовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки, за квартал – 75 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки, за год – 300 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год. Для работников учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности по решению

руководителя учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, общий размер премии по итогам работы может быть увеличен.

5.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ. Особо важными и срочными работами считаются работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Для работников учреждений, за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, допускается увеличение общего размера премий за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

5.8. Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением) устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

5.9. Надбавка молодым работникам.

Размер надбавки молодым работникам составляет 10 % от базового оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Под молодыми работниками понимаются работники учреждения в возрасте до 35 лет (включительно).

Надбавка молодым работникам устанавливается на период до наступления основания для установления надбавки за общий трудовой стаж до достижения возраста 36 лет в зависимости от того, какое из указанных условий наступит раньше.

5.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам, конкретные виды выплат стимулирующего характера из числа предусмотренных пунктом 5.2 настоящего Положения, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются локальными актами учреждения.

5.11. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад

и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения

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

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, должности которых относятся к основным профессиям возглавляемого им учреждения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение:

- в школе – учителя;
- в кадетской школе – учителя, воспитатели, старшие воспитатели;
- в дошкольном учреждении – воспитатели, старшие воспитатели;
- в учреждении дополнительного образования – педагоги дополнительного образования, методисты;
- в оздоровительных лагерях – воспитатели.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников учреждения, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, а также определения размера коэффициента кратности в соответствии с объемными показателями и порядком отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя определяется согласно Городскому положению от 01.07.2009 № 460-ВГД «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы работников, оплата труда которых осуществляется по отраслевым системам оплаты труда муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителей учреждений».

6.2. Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения не должен превышать 95 процентов ежемесячного оклада начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области по состоянию на 30.08.2018.

Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения (в том числе руководителя учреждения), проведенной после его установления.

По истечении срока действия срочного трудового договора с руководителем учреждения и при заключении нового срочного трудового договора (в том числе с

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 31 г. Волжского Волгоградской области»
(МОУ СШ № 31)

вновь принимаемым руководителем учреждения), а также при ежегодном пересмотре должностных окладов руководителей в январе текущего года при изменении размера максимального должностного оклада руководителя в случае увеличения (уменьшения) численности обучающихся (воспитанников) предельный размер должностного оклада, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом всех проводимых индексаций размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения (в том числе руководителя учреждения), проведенных после его установления.

6.3. Критерии и особенности определения размера максимального должностного оклада руководителя.

Размер максимального должностного оклада (в % от ежемесячного оклада начальника управления) Численность обучающихся (воспитанников) (чел.)

Списочный состав

Общеобразовательные учреждения

Размер максимального должностного оклада (в % от ежемесячного оклада начальника управления)	Численность учащихся (чел.)
95	- от 1001 и более
90	- от 801 до 1000 -от 500 при наличии коррекционных классов более 50% от общего числа классов
85	- от 601 до 800
80	- до 600

6.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения, которое не оказывает муниципальную услугу (за исключением вновь созданного учреждения), устанавливается в размере 80 процентов ежемесячного оклада начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

6.5. Размер максимального должностного оклада руководителя устанавливается (пересматривается) ежегодно в январе текущего года.

В случае увеличения максимального должностного оклада по сравнению с предыдущим периодом в трудовой договор руководителя учреждения вносится изменение в части увеличения размера должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

В случае уменьшения максимального должностного оклада по сравнению с предыдущим периодом в соответствии с Трудовым кодексом в трудовой договор руководителя учреждения вносится изменение не ранее чем через 2 месяца после официального уведомления.

Должностной оклад руководителя учреждения, завершившего процедуру реорганизации, устанавливается на дату завершения процедуры реорганизации учреждения.

6.6. При установлении максимального должностного оклада руководителя контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений

определяется:

- по общеобразовательным и дошкольным учреждениям, а также по учреждениям дополнительного образования детей – по списочному составу постоянно обучающихся (воспитанников) на 1 января;

- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований – по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд).

6.7. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются:

- в учреждениях со штатной численностью от 300 единиц и более – на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

- в учреждениях со штатной численностью менее 300 единиц – на 15–30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения являются количество заместителей руководителя учреждения, распределение обязанностей между заместителями руководителя учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работ) по нескольким направлениям, наличие обособленных подразделений, филиалов и другое.

При установлении должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Конкретные критерии и особенности определения размеров должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются локальным актом учреждения.

6.8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Ответственным за соблюдение данного ограничения является работодатель.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.10. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру, относятся:

1) выплаты за общий трудовой стаж.

Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается к должностному окладу в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – не более 5%;

- при стаже работы от 3 до 8 лет – не более 10%;
- при стаже работы от 8 до 15 лет – не более 20%;
- при стаже работы свыше 15 лет – не более 30%.

2) надбавки за наличие зданий в учреждениях:

- при наличии 2 зданий – 10 процентов должностного оклада;
- при наличии 3 зданий – 15 процентов должностного оклада;
- при наличии 4 зданий и более – 20 процентов должностного оклада;

3) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и о его размерах принимается персонально в отношении конкретного руководителя учреждения и утверждается приказом начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и его размерах принимается руководителем учреждения.

Работодателю при определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу следует учитывать уровень профессиональной подготовленности руководителя учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и другие факторы.

Конкретные критерии и особенности определения размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения определяются в соответствии с приложением № 2.

Персональный повышающий коэффициент является стимулирующей выплатой и не образует новый оклад.

Конкретные критерии и особенности определения размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются на основании локального акта учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

При наличии двух и более критериев персонального повышающего коэффициента значения критериев суммируются, и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающим 350 процентов должностного оклада в месяц;

4) премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия.

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов должностного

оклада, за квартал – 75 процентов должностного оклада, за год – 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Для руководителя учреждения за счет средств от приносящий доход деятельности по решению учредителя, согласованному с управлением экономики, управлением финансов администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, а также с заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения за счет средств от приносящий доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

Стимулирующие выплаты руководителю по итогам работы (за месяц, квартал, год) производятся с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с целевыми показателями, критериями оценки эффективности и результативности деятельности учреждения, утвержденными постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Для руководителей учреждений за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с управлением экономики, управлением финансов администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, а также с заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, допускается увеличение общего размера премий за выполнение особо важных и срочных работ.

Для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения за счет средств от приносящий доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, допускается увеличение общего размера премий за выполнение особо важных и срочных работ.

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением) устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада в расчете на год.

6.11. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера в части премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, год) производятся на основании приказа начальника управления образования администрации городского

округа – город Волжский Волгоградской области с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными учредителем.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда учреждений.

6.12. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются нормативным правовым актом учреждения.

6.13. Руководители с разрешения работодателя могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками, но не более 9 часов в неделю (360 часов в год).

6.14. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

7.2. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

7.3. Экономия базовой части фонда оплаты труда направляется учреждением на выплаты стимулирующего характера.

7.4. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда.

7.5. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) может предоставляться единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в порядке и на условиях, определенных Положением об оплате труда, локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается один раз в год при использовании одной из частей оплачиваемого отпуска. При приеме на работу, назначении на должность, увольнении или в случае ухода или выхода из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается пропорционально отработанному в текущем году времени.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится по заявлению работника и на основании приказа руководителей учреждений в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Руководителю учреждения единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится на основании приказа начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области по его письменному заявлению.

Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодно оплачиваемого отпуска руководителю и ее конкретных размерах принимает работодатель.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодно оплачиваемого отпуска не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

7.6. При наличии экономии фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) может предоставляться материальная помощь в случае смерти близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей); длительного лечения в стационаре (более месяца); проведения лечебных хирургических операций; необходимости дорогостоящего лечения; утраты (повреждения) имущества в результате стихийных бедствий в порядке и на условиях, определенных Положением об оплате труда, локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Материальная помощь производится по заявлению работника и на основании приказа руководителей учреждений в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Материальная помощь руководителю учреждения производится на основании

приказа начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области по его письменному заявлению.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает работодатель.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

7.7. Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

7.8. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы производятся в соответствии с действующим трудовым законодательством.