

«Согласовано»

Председатель ПК МОУ СОШ № 41

Капуста Л.Н.Капустина

«30» 12 2008 г.

«Утверждаю»

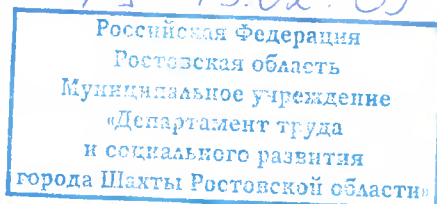
Директор МОУ СОШ № 41

В.Ю.Лалетина

«30» 12 2008 г.



~827/4 19.02.09



ме. сп. *Евг. /Тюрбеина*

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об установлении системы оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 41 г. Шахты Ростовской области»

См. ревиз. отг. 2012.

«Согласовано»

Протокол заседания ПК от « » 20 г №
Председатель ПК М.Н. Капустина

«Утверждаю»
Директор МОУ СОШ № 41
В.Ю. Лалетина



ПОЛОЖЕНИЕ

«Об установлении системы оплаты труда работников муниципального Образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 41 г.Шахты Ростовской области»

В соответствии с Областным законом от 03.10.2008 N 91-ЗС "О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений", Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", решением Шахтинской городской Думы N 556 от 23.12.2004 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений", постановления Мэра города Шахты города Шахты - главы Администрации «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений № 172 от 27.10.2008 г. и в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципальных учреждений в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации необходимо:

1. Определить размеры ставок заработной платы рабочих, должностных окладов специалистов и служащих по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих. Профессиональные квалификационные группы устанавливаются в соответствии с критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (приложение N 1).

2. Виды выплат компенсационного, стимулирующего характера, а также материальную помощь, входящие в систему оплаты труда работников, установить в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного, стимулирующего характера, утвержденных настоящим положением.

3. Положение включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. В порядке исключения лица (кроме медицинских), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

5. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждений, размеры ставок заработной платы профессий рабочих образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности устанавливаются согласно разделу 1 настоящего приложения.

6. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств городского бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств городского бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7. В соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего (с графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

8. Перечень видов выплат компенсационного характера и порядок их установления в муниципальных учреждениях установлен согласно приложению N 2.

9. Перечень видов выплат стимулирующего характера и порядок их установления в муниципальных учреждениях установлен согласно приложению N 3.

10. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих установлены согласно приложению N 4.

11. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования установлено согласно приложению N 7.

КРИТЕРИИ ОТНЕСЕНИЯ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

1. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

- профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня - профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

- профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня - профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

- профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня - должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

- профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня - отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2. Профессии рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

1. ПЕРЕЧЕНЬ ВИДОВ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА В МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

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

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА В МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации. При этом работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципальных учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным настоящим постановлением.

3. При введении новых систем оплаты труда выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. При введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

1. ПЕРЕЧЕНЬ ВИДОВ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА В МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

1. За интенсивность и высокие результаты работы.
2. За качество выполняемых работ.
3. За выслугу лет.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.
5. Иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим постановлением.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА В МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципальных учреждений в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным настоящим постановлением, в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

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

3. При введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ,
СЛУЖАЩИХ И СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

**Раздел 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
И ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

1.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня":

N п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	калькулятор; кассир; секретарь-машинистка;	3530

1.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня":

N п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	лаборант	3885

1.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":

N п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер-программист (программист)	4490
2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	5190

**Раздел 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
И СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

2.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня":

N п/п	Квалификаци- онные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалифика- ционный уровень	Гардеробщик, дворник, кухонный рабочий, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений 1 квалификационный разряд 2 квалификационный разряд 3 квалификационный разряд	 2900 3070 3250

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня":

N п/п	Квалификаци- онные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалифика- ционный уровень	Повар 4 квалификационный разряд 5 квалификационный разряд	 3450 3650

**Раздел 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ, РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
И СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников учреждений.

1.1.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников":

N п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Старший вожатый	4490
2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	4710
3.	3 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	4945
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель	5190

1.1.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности служащих четвертого уровня учреждений образования":

N п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, учебно-консультационным пунктом, учебной(учебно-производственной) мастерской, практикой (производственной, учебной) и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей в учреждении 1-2 группы по оплате труда руководителей в учреждениях 3-4 группы по оплате труда руководителей	6010 5720

* примечание к п.1.1.3.:

1.Заведующим библиотеками учреждений образования должностной оклад устанавливается как для руководителей структурных подразделений образовательных учреждений 1 квалификационного уровня.

1.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

N п/п	Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
1.	II	Учреждения образования I группы по оплате труда руководителей	11180
2.	III	Учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей	10165
3.	IV	Учреждения образования IV группы по оплате труда руководителей	9240

1.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (филиала).

1.4. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей учреждений образования производится при наличии у них не ниже I квалификационной категории.

Раздел 2. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным настоящим постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

изменил 2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию; для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

исключить 2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

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

2.5.1. Доплата за работу с опасными для здоровья условиями труда в размере 25 процентов должностного оклада (ставка заработной платы) устанавливается работникам, занимающим административные должности, должности учителей, воспитателей и педагогов дополнительного образования, должности медицинского и технического персонала оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза.

Доплата за работу с опасными условиями педагогическим работникам устанавливается от должностного оклада с учетом норм учебной нагрузки.

2.5.2. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере до 12 процентов (4, 8 или 12 процентов) должностного оклада (ставка заработной платы) устанавливается работникам

учреждений образования в соответствии с Перечнем работ, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579.

В каждом учреждении образования на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается доплата.

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом руководитель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.5.3. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): - педагогическим работникам	20
2.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых: - педагогическим работникам	20

Примечание к подпункту 2.5.3:

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы), а также конкретные размеры доплаты в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

2.6. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

2.6.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.6.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

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

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

2.6.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

✓ 2.6.7. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
1.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1-4 классов 5-11 классов	до 20 до 25
2.	Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей	15
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ, музыкальной литературе, аранжировке (урокам музыки)	до 20 до 15 до 10
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями): в школах всех типов и видов	до 15
5.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами)	до 25
6.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях; работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях: руководство комиссиями работа секретаря	до 20 до 15

7.	Учителям: заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	до 25 до 40
8.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 30 до 60 до 100
9.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию в школах всех типов и видов, имеющих: 6-12 классов 13-29 классов 30 и более классов	до 20 до 30 до 50
10.	Учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами	15
11.	Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и ведение архива	до 20
12.	Работникам образовательных учреждений, в которых не предусмотрена должность библиотекаря, при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы; работникам образовательных учреждений, в том числе библиотекарям: за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников за работу с архивом учреждения	до 25 до 25 до 25
13.	Работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
14.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)	до 20
15.	Педагогическим работникам (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10

Примечания к подпункту 2.6.7:

1. Педагогическим работникам при введении в штаты образовательных учреждений должностей классных воспитателей доплата к должностному окладу за классное руководство не устанавливается. Должностные оклады, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

2. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по основной работе независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5-11 (12) классов, преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки. *от должн. оклада, исчисленного на уч. нагрузку*

3. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ устанавливаются в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты

осуществляется путем уменьшения максимального размера доплаты пропорционально численности обучающихся.

2.7. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы:

по общеобразовательным учреждениям (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) всех типов и видов - 20 процентов;

Раздел 3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным настоящим постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат).

3.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

3.4. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса работникам образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.5. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

3.5.1. Работникам при наличии квалификационной категории:

- второй квалификационной категории - 0,07;
- первой квалификационной категории - 0,15;
- высшей квалификационной категории - 0,25.

Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

3.6. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - до 30 процентов должностного оклада;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - до 20 процентов должностного оклада;

при наличии почетного звания "народный" - до 30 процентов должностного оклада, "заслуженный" - до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.7. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

3.8. Персональный повышающий коэффициент - до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения.

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению муниципального органа исполнительной власти муниципального образования, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

3.9. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет - 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки, работникам образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности - с учетом норм учебной нагрузки в процентах за одного занимающегося.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

3.10. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, за исключением персонального повышающего коэффициента.

3.11. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого муниципальным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

3.11.1. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.11.2. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

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

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3.11.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

3.12. Начиная с 1 января 2010 года определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого муниципальным органом исполнительной власти муниципального образования, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования.

Раздел 4. ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

4.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

4.2. Отнесение учреждений образования к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные учреждения			
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10
4.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		

	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: туристов, техников, натуралистов и других; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности; музыкаль- ных, художественных школах	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
5.	Превышение плановой (проектной) наполняе- мости (по классам (группам) или по количе- ству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
6.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого ра- ботника дополнительно за каждого ра- ботника, име- ющего I квалифи- кационную категорию	1 0,5
		высшую квалифи- кационную категорию	1
7.	Наличие групп продленного дня		до 20
8.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других об- разовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с круг- лосуточным пре- быванием воспи- танников	до 10
		за наличие 4 и более групп с круглосуточ- ным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30
9.	Наличие филиалов, представительств, У КП, санатория-профилактория и другого с коли- чеством обучающихся (проживающих)	за каждое ука- занное струк- турное подраз- деление: до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
		свыше 200 человек	до 50
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) с пол- ным гособеспечением в образовательных уч- реждениях	за каждого дополнительно	0,5
11.	Наличие в образовательных учреждениях дополнительного образования спортивной направленности		
	спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5

	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
13.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
14.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
15.	Наличие: автотранспортных средств, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
16.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого)	находящихся на балансе образовательных учреждений	до 30
		в других случаях	до 15
17.	Наличие учебно-опытных участков (площадь не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
18.	Наличие собственных котельной, очистных и за каждый вид других сооружений, жилых домов		до 20
19.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
20.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и другое)	за каждый вид	до 15
21.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

22.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10
-----	--	---	-------

4.3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год муниципальным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

4.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 4.2, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено муниципальным органом исполнительной власти по подчиненности образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается муниципальным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится образовательное учреждение.

4.6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

4.7. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

4.8. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Общеобразовательные лица и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	
2.	Образовательные учреждения дополнительного образования спортивной направленности	свыше 350	до 350	до 250	
3.	Общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей; межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры) трудового обучения и профессиональной ориентации; учебные компьютерные центры	свыше 500	до 500	до 350	до 200
4.	Специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии; санаторные образовательные учреждения для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении; специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением	свыше 350	до 350	до 250	до 150

Раздел 5. ОСОБЕННОСТИ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

5.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам образовательных учреждений (за исключением учреждений начального и среднего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности).

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

5.1.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

5.1.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

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

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

5.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

5.2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 5.1.1.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

5.2.2. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,08 - для профессоров, докторов наук;

0,07 - для доцентов, кандидатов наук;

0,04 - для лиц, не имеющих ученой степени.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

для профессоров, докторов наук из расчета должностного оклада, установленного по должности "профессор";

для доцентов, кандидатов наук из расчета должностного оклада, установленного по должности "доцент";

для лиц, не имеющих ученой степени, из расчета должностного оклада, установленного по должностям "ассистент, преподаватель".

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Раздел 6. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ И ПОРЯДОК ЕЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

6.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов

педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

6.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю:

учителям V-XI (XII) классов общеобразовательных учреждений;

преподавателям специальных дисциплин I-XI (XII) классов общеобразовательных музыкальных и художественных учреждений;

педагогам дополнительного образования;

за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю - учителям I-IV классов образовательных учреждений; учителям-дефектологам; учителям-логопедам;

за 36 часов педагогической работы в неделю:

старшим воспитателям и воспитателям дошкольных образовательных учреждений; дошкольных групп общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, учреждений дополнительного образования детей;

педагогам-психологам, методистам (старшим методистам) образовательных учреждений, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым; инструкторам по труду образовательных учреждений, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) общеобразовательных учреждений; инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам) образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля.

6.3. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 5 настоящего приложения.

6.4. Должностные оклады учителей (преподавателей), перечисленных в пункте 6.2, устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе "динамического часа" для учащихся 1 класса.

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

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

6.5. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата должностного оклада в полном размере при условии загрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям I-IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

6.6. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации до конца учебного года, выплачивается:

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

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

заработная плата, установленная при тарификации, в размере должностного оклада, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за 2 месяца.

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

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

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек (кроме начальных общеобразовательных школ, закрепленных для прохождения педагогической практики студентов педагогических училищ, педагогических колледжей);

6.8. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 6.10, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение работы, указанной в пункте 6.10, осуществляется в основное рабочее время. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя как в основное рабочее время, так и за его пределами.

6.9. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

При установлении учителям и преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется муниципальным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения муниципального органа исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

6.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является

местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

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

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

Применительно к данному порядку устанавливается учебная нагрузка работников учреждений дополнительного образования детей.

6.11. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в том же образовательном учреждении, не установлен.

Раздел 7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

7.2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также премирование работников учреждения.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

7.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом муниципального органа исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

7.4. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливается предельная кратность совокупного дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднего дохода работников учреждения.

Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

Среднесписочная численность (чел.)	Предельная кратность
до 50,0	до 3,0
свыше 50,0 до 100,0	до 4,0
свыше 100,0 до 150,0	до 5,0
свыше 150,0	до 6,0

Конкретный размер предельной кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работников возглавляемого им учреждения устанавливается органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работника учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшаются на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к среднему доходу одного работника учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предельная кратность совокупного дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

«Утверждено»

с учетом мнения ПК МОУ СОШ № 41

протокол № _____ от _____ 20__

директор МОУ СОШ № 41 В.Ю.Лалетина

председатель ПК М.Н.Капустина

Положение

«О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения»

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным настоящим постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат).

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя:

- Повышающий коэффициент за квалификацию;
- Надбавка за качество выполняемых работ;
- Персональный повышающий коэффициент;
- Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет;
- Премиальные выплаты.

Выплаты и надбавки работника могут устанавливаться как на календарный год, так и по полугодиям, ежеквартально, ежемесячно, единовременно.

Предложения по объему, видам, срокам установления доплат, надбавок работникам вносятся на рассмотрение директора профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается работникам при наличии квалификационной категории:

- второй квалификационной категории - 0,07;
- первой квалификационной категории - 0,15;
- высшей квалификационной категории - 0,25.

Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам при наличии ученой степени, почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - до 30 процентов должностного оклада;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - до 20 процентов должностного оклада;

при наличии почетного звания «народный» - до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» - до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

Персональный повышающий коэффициент - до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению муниципального органа исполнительной власти муниципального образования, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования.

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года из фонда экономии заработной платы.

Примечание:

Для облегчения расчета размера персонального повышающего коэффициента можно применить критерии и показатели качества результативности труда, сделанные в рамках внутришкольного контроля (мониторинга) профессиональной деятельности работника.

Критериями в рамках внутришкольного контроля для заместителей директора и гл. бухгалтера могут быть:

- Успешность учебно-воспитательной работы;
- Повышение качества образования, совершенствование форм работы;
- Системный подход к планированию и анализу деятельности (внешняя оценка);
- Реализация Программы развития (в соответствии с направлением работы);

- Качество учебно-воспитательного процесса: качество обученности/качество воспитанности;
- Система работы со слабоуспевающими учащимися;
- Организация различных форм обучения: дистанционное обучение, обучение на дому. экстернат;
- Работа по организации предпрофильной подготовки учащихся и профильного обучения;
- Эффективность работы подготовки учащихся и педагогов к ЕГЭ в 11 классе и итоговым работам по новой форме в 9 классе;
- Развитие договорных отношений с учреждениями дополнительного образования, вузами и т.д.;
- Обобщение и распространение инновационного опыта, участие в методической и научно-исследовательской работе;
- Использование информационно-коммуникативных технологий;
- Повышение квалификации за последние 3 года;
- Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- Система организации аттестации педагогических работников;
- Организация работы по подготовке и проведению процедуры аттестации ОУ;
- Количество мероприятий (участие в семинарах, круглых столах, конференциях, выступлениях);
- Публикации, авторские разработки, применяемые в учебно-воспитательном процессе, участие в инновационной, экспериментальной деятельности;
- Использование информационно-коммуникативных технологий;
- За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- За разработку новых программ, положений для ведения бухгалтерской отчетности;
- За подготовку и обоснование экономических расчетов при переходе в автономию;

Критерии для расчёта размера персонального повышающего коэффициента педагогического состава образовательного учреждения:

- Активность во внеурочной, воспитательной деятельности;
- Качество освоения учебных программ;
- Количество учащихся — призёров олимпиад всех уровней (указать количество призёров);
- Обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- Участие в методической и научно-исследовательской работе;
- Использование информационно-коммуникативных и здоровьесберегающих технологий;
- Субъективная оценка со стороны родителей, общественности;
- Количество мероприятий (участие в конкурсах, наставничество, проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления);
- Авторские разработки, применяемые в процессе обучения, участия в инновационной, экспериментальной деятельности;

Критерии для расчёта размера повышающего персонального коэффициента учебно-вспомогательного персонала:

- Высокий уровень исполнительских дисциплин;
- Образцовое содержание рабочего места;
- Внедрение и использование современных информационно-коммуникативных технологий;
- Участие в общественной деятельности;
- Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника;

Критерии для расчёта размера повышающего персонального коэффициента обслуживающего персонала:

- Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиНа;
- Организация и проведение генеральных уборок, благоустройство;
- Проведение работ по обрезке зеленых насаждений, покос травы, полив и др.;
- Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- Проведение регулярного мелкого ремонта школьной мебели учебных и вспомогательных помещений;

Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителем, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, за исключением персонального повышающего коэффициента.

«Утверждено»

с учетом мнения ПК МОУ СОШ № 41

протокол № _____ от _____ 20__

директор МОУ СОШ № 41 В.Ю. Лалетина

председатель ПК Л.Н. Капустина



Положение

«О распределении премиального фонда»

Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого муниципальным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

Начиная с 1 января 2010 года определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого муниципальным органом исполнительной власти муниципального образования, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования.

Премиальные выплаты (единовременные премии), увязывающие систему оплаты труда с какими-либо достижениями, не носящими систематического характера, с выполнением важных и ответственных работ или с общими коллективными результатами работы в течение определенного календарного периода осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премиальные выплаты могут осуществляться по итогам календарного года, полугодия, квартала или месяца.

Премиальные выплаты не могут превышать фонда, установленного в смете учреждения.

Для премирования работников учреждения примерными показателями могут быть следующие виды работ:

- ✓ - За досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и(или) воспитательной работе;
- ✓ - За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения;
- За высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года;
- ✓ - За качественное выполнение работы по обеспечению учебного (образовательного) процесса или уставной деятельности учреждения;

- За внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и(или) авторских образовательных программ;
- За работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- ✓ -За достижения учащимися высоких показателей по итогам их аттестации;
- ✓ -За использование здоровьесберегающих технологий;
- ✓ -За активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- ✓ -За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения;
- ✓ -За подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- За разработку новых программ, положений для ведения бухгалтерской отчетности;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности, снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

с учетом мнения ПК МОУ СОШ № 41
протокол № _____ от _____ 20____
директор МОУ СОШ № 41 _____ В.Ю.Лалетина
председатель ПК _____ Л.Н.Капустина



«О распределении материальной помощи»

- смерти близкого родственника при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;
- рождения ребенка при предоставлении свидетельства о рождении ребенка;
- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.;
- особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией при предоставлении соответствующих справок, заключений и других подтверждающих документов;
- в случае острой необходимости по другим уважительным причинам.

Материальная помощь не выплачивается:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет;
- работникам, уволенным из учреждения и получившим материальную помощь в текущем календарном году, и вновь принятым на работу в этом же году.

Материальная помощь работнику оказывается на основании личного заявления работника с ходатайством профсоюзного комитета в адрес руководителя учреждения.

Размер материальной помощи работнику определяется учреждением самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда и устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

Примечание:

Согласно письму Министерства финансов РФ от 23.09.2008 года № 03-04-07-02/17, в соответствии с п.п.15 п.1 ст.238 Налогового кодекса РФ к суммам, не подлежащим налогообложению единым социальным налогом, относятся суммы материальной помощи, выплачиваемые физическим лицам за счет бюджетных источников организациям, финансируемым за счет средств бюджетов, не превышающие 3000 рублей на одно физическое лицо за налоговый период.

Ст. 6 Бюджетного кодекса РФ под организациями, финансируемыми из бюджета, следует понимать бюджетные учреждения, деятельность которых осуществляется за счет средств соответствующего бюджета на основе бюджетной сметы.

№ 8 МОУ сош № 41
ПРОТОКОЛ ЗАСЕДАНИЯ ПРОФКОМА № ОТ 30.12.08 г.

ПРИСУТСТВОВАЛИ НА ЗАСЕДАНИИ 5 ЧЕЛ.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Рассмотрение Пеленсения «Об установлении системы оплаты труда» работников МОУ сош № 41.

СЛУШАЛИ:

Председателя ПК Капустину Л. Н., которая рассказала о системе оплаты труда.

ПОСТАНОВИЛИ:

Признать Пеленсение об установлении системы оплаты труда работников МОУ сош № 41 не противоречащее Трудовому законодательству. Согласовать данное Пеленсение, что предусмотрено ст. 342 Трудового Кодекса Российской Федерации. Ознакомить работников с содержанием Пеленсения «Об установлении системы оплаты труда работников МОУ сош № 41».

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПК

Капу Л. Н. КАПУСТИНА.