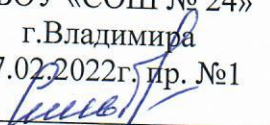





Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение города
Владимира «Средняя общеобразовательная школа № 24»
600028 г. Владимир, улица Лакина, д. 183, тел./факс (84922) 33-61-00,
e-mail: shkvlad24@yandex.ru сайт школы: <http://t308621.sch.obrazovanie33.ru/>

Директор школы: Старостина Татьяна Владимировна

«ПРИНЯТО»
на собрании трудового
коллектива
МБОУ «СОШ № 24»
г.Владимира
17.02.2022г. пр. №1

секр. С.Г. Сильянова

«СОГЛАСОВАНО»
председатель
профсоюзного
комитета
17.02.2022г. пр. №1

Е.А. Баркалова

«УТВЕРЖДАЮ»
директор
МБОУ «СОШ №24»
г.Владимира
приказ № 57-од
от 17.02.2022г.

Т.В. Старостина



**2.1. ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА ВЛАДИМИРА
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 24».**
(с изменениями и дополнениями)

1. Общие положения.

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Владимира «Средняя общеобразовательная школа № 24» (далее - Положение) предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Владимира «Средняя общеобразовательная школа № 24» (далее – Школа).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (с изменениями и дополнениями);
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (ред. 13.05.2019г. с изменениями и дополнениями);
- Приказом Минобрнауки России от 26 августа 2010г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» ред. 31.05.2011г. (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»);
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемые решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на календарный год;

- Приказом государственного комитета РФ по строительству и жилищно-коммунальному комплексу от 09.12.1999г. № 139 «Об утверждении рекомендаций по нормированию труда работников, занятых содержанием и ремонтом жилищного фонда»;
- Постановлением Министерства труда РФ от 24.06.1996 № 38 «Нормы обслуживания для рабочих, занятых на работах по содержанию домовладений»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (ред. 10.12.2016 с изменениями и дополнениями);
- Постановлением главы города Владимира от 01.09.2008г № 3230 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» (с изменениями и дополнениями);
- письмом Департамента образования администрации Владимирской области от 27.09.2019 № ДО-7729-07-07 «О повышении оплаты труда»;
- Уставом, Коллективным договором, локальными актами и соглашениями МБОУ «СОШ № 24».

1.3. Положение распространяется на всех работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Владимира «Средняя общеобразовательная школа № 24» (далее – «Школа»), в т.ч. работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.4. Система оплаты труда (далее - СОР) работников имеет целью повышение мотивации к труду персонала Школы, обеспечение материальной заинтересованности работников в эффективности педагогического труда, улучшении качественных и количественных показателей, совершенствовании образовательных технологий.

1.5. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.6. Наименования должностей (профессий) работников Школы и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.7. Директор «Школы» обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;
- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

1.8. Условия оплаты труда работников школы, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

1.9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на основании утвержденных тарификационных списков, штатных расписаний, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат в соответствии с настоящим Положением.

Формирование фонда оплаты труда осуществляется отдельно по руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру и остальным работникам учреждений в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 %, работников основного персонала – в размере не менее 60 %.

Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, определен Приложением 1 к настоящему Положению.

2. Система оплаты труда.

2.1. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя.

2.2. Должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения (за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, умноженной на повышающие коэффициенты:

– по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

– по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

2.3. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника «Школы», осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (Приложение № 2).

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам руководителем «Школы» на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, согласно Методике расчета должностных окладов (Приложение № 3).

2.5. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений производится:

– при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

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

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

– при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

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

2.6. Оплата труда библиотечных и других работников учреждений, которые не предусмотрены настоящим Положением, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников муниципальных учреждений.

2.7. Заработная плата работников «Школы» не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

3. Нормирование труда.

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы педагогических работников являются фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за норму часов педагогической работы в неделю (за ставку):

Должность	Норма часов за ставку
1	2
<i>Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы)</i>	
Учителя 1-11 классов	18 часов в неделю
Педагоги дополнительного образования	18 часов в неделю
<i>Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы</i>	
Инструктор по физической культуре	30 часов в неделю
Воспитатель (ГПД) (дополнение с 01.11.2023г., приказ от 01.11.2023г. № 118-к)	30 часов в неделю
Педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор	36 часов в неделю
Преподаватель-организатор ОБЖ	36 часов в неделю
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (дополнение с 01.09.2023г., приказ от 30.08.2023г. № 179-од)	36 часов в неделю

3.2. Ставки заработной платы работников, перечисленные в п.3.1, устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

3.3. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 3.1. составляет 40 часов в неделю.

3.4. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

3.5. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г № 1601 (ред. 13.05.2019 с изменениями и дополнениями) «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников», оговариваемой в трудовом договоре», но связана с дополнительными трудозатратами для обеспечения образовательного процесса исходя из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных Уставом «Школы» и правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы оплачивается в соответствии с Положением о стимулировании работников МБОУ «СОШ № 24» (рег. № 2.2.).

3.6. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними определяется Приказом о режиме работы школы на конкретный учебный год с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН).

3.7. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в «Школе».

3.8.1. Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, на новый учебный год устанавливается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам и согласуется с представительным органом работников.

3.8.2. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное учреждение («Школа») является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3.8.3. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя 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).

3.8.4. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

3.8.5. 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.

3.8.6. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

3.8.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в «Школе» руководителем учреждения, определяется учредителем учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), руководителем учреждения при участии представительного органа. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.8.8. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в «Школе» (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

3.8.10. Учебная нагрузка учителям, 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 приказом

директора передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

3.8.11. Учебная нагрузка педагогического работника учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемого Правительством Российской Федерации.

3.8.12. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

3.8.13. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю «Школы» с учетом мнения представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

3.9. Педагогическим работникам, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата.

3.10. Педагогическим работникам «Школы», у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;
- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена, ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

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

3.11. Преподавательская работа руководящих и других работников «Школы» без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы заместителей директора допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Выполнение преподавательской работы руководителя ОО допускается в основное рабочее время с согласия учредителя.

4. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам.

4.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- педагогических работников, для которых «Школа» 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 педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

4.3. 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 и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

4.4. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы (должностного оклада с учетом применяемых повышающих коэффициентов).

4.5. 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.

4.6. Почасовая оплата труда педагогических работников «Школы» применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленной в соответствии с п.4.1 при тарификации.

4.6.1. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

4.6.2. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов работы в неделю, установленной за ставку заработной платы работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

4.7. Руководитель «Школы» в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников «Школы», может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Эти коэффициенты могут применяться, например, при оплате труда высококвалифицированных специалистов, привлекаемых на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

При преподавании в «Школе», устанавливаются следующие размеры коэффициентов:

- для профессора, доктора наук - 0,20;
- для доцента, кандидата наук - 0,15;
- для преподавателей, не имеющих ученой степени - 0,10.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук, имеющих звания «Заслуженный» - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

5. Выплаты компенсационного характера.

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

5.4. 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) в «Школе»:

5.4.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере - 35% .

5.4.2. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.4.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4.4. * (с изм. от 08.05.2024, приказ от 08.05.2024 № 120-од):

«Оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого - помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) - включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится следующим образом: время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу »в условиях, отклоняющихся от нормальных; время, отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад)».

5.4.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам,
- не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад),

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6. Выплаты стимулирующего характера.

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций учредителя и в соответствии с Положением о стимулировании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Владимира «Средняя общеобразовательная школа № 24».

7. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

7.1. На руководителя «Школы» распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Постановлением Главы города Владимира от 1 сентября 2008г. № 3230 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования" (с изменениями и дополнениями). Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается учредителем с учетом результатов деятельности учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения образования (за счет всех источников финансирования, с учетом стимулирующих и компенсационных выплат) и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается ежегодно приказом учредителя.

7.2. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников «Школы», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями).

7.3. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения включает должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, которые устанавливаются руководителем учреждения.

Преподавательская деятельность заместителей руководителя оплачивается дополнительно в соответствии с Пунктом 3.11. Раздела 3 настоящего Положения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается ежегодно приказом учредителя и не может превышать 90% предельного уровня соотношения, установленного для руководителя учреждения.

8. Иные выплаты.

8.1. Материальная помощь.

8.1.1. Материальная помощь выплачивается на основании Коллективного договора и данного локального нормативного акта - «Положения о системе оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 24» с письменного заявления работника «Школы», представленного в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.1.2. Выплата материальной помощи работникам производится с учетом мнения представительного органа работников «Школы» в пределах средств фонда оплаты труда.

8.1.3. Основанием для выплаты материальной помощи является:

- бракосочетание;
- похороны близкого родственника (супруг, дети, родители);
- трудное материальное положение (ипотека, кредит, алименты, задолженность за услуги ЖКХ, переезд, многодетная семья, семья с несовершеннолетними детьми, семья, где ребенок – выпускник (сада, школы, колледжа, ВУЗа и т.п., семья, где ребенка воспитывает один родитель, малоимущие, инвалидность, студенчество и т.п.);
- рождение ребенка (в т.ч. внучатого);
- крупные материальные потери имущества в результате несчастного случая (пожар, наводнение, ураган и т.п.);
- длительное лечение;
- иное обоснованное основание.

8.1.4. Подтверждением трудного материального положения являются ксерокопии документов (подтверждающих справок), иные основания.

8.1.5. Размер материальной помощи указывается в абсолютной величине на основании Приложения 4 к настоящему Положению.

8.1.6. Руководителю «Школы» может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления по приказу учредителя.

8.2. Доплата до МРОТ.

8.2.1. Работникам, отработавшим норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности), чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

9. Сохранение среднего заработка.

9.1. Средний заработок согласно Трудовому кодексу РФ сохраняется за работником в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 114 ТК РФ);
- при предоставлении дополнительных учебных отпусков работникам, совмещающим работу с обучением (ст. 173–176 ТК РФ);
- при направлении в служебную командировку (ст. 167 ТК РФ);
- при направлении для повышения квалификации с отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ);
- при направлении работников, которые трудятся в организации по основному месту работы, а также в порядке внутреннего совместительства, на повышение квалификации по специальности совместителя с отрывом от работы, как по основному месту работы, так и по совместительству (ч. 2 ст. 5, ст. 8 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации – на период трудоустройства работника, но не свыше двух месяцев со дня его увольнения, в исключительных случаях – и в течение третьего месяца (ст. 178 ТК РФ);
- при сдаче крови и ее компонентов, а также в период предоставленных в связи с этим дней отдыха (ст. 186 ТК РФ);
- при прохождении диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);
- при направлении на обязательное медицинское обследование (ст. 185 ТК РФ).

Во всех вышеперечисленных случаях определение среднего заработка производится в порядке, установленном ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

9.2. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в «Школе» независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

- заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;
- надбавки и доплаты к окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;
- выплаты, связанные с условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;
- вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам в «Школе»;
- премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;
- другие виды выплат по заработной плате, применяемые в «Школе».

9.3. Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь).

9.4. Расчетный период для исчисления среднего заработка составляет 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

9.5. При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

- за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;
- работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;
- работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10. Порядок определения уровня образования

10.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

10.2. Требования к уровню образования, определенные в разделе "Требования к квалификации по разрядам оплаты" тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности педагога – психолога.

10.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

10.3.1. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

10.3.2. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностного оклада,

предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

10.3.3. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

10.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем «Школы» на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка з/платы).

11. Порядок определения стажа педагогической работы

11.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. В случае утраты трудовой книжки подтверждение педагогического стажа осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального Закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781 (далее – Список), в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 16.07.2014г № 665, а также в соответствии с приложением № 11 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования, утв. Постановлением главы города Владимира от 01.09.2008г № 3230 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования";
- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением № 9 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования, утв. Постановлением главы города Владимира от 1 сентября 2008 г. № 3230 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования".
- Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении п. 2 приложения № 9 к Постановлению главы города Владимира № 3230 от 1 сентября 2008г "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования", понимается работа в муниципальных и государственных образовательных и других организациях в соответствии со Списком работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального Закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

Приложение № 1
к настоящему Положению
(*с изменениями с 01.03.2023г, приказ от 28.02.2023г. № 19-к;
с 01.09.2023г., приказ от 30.08.2023г. № 179-од
с 01.11.2023г., приказ от 01.11.2023г. № 118-к.

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ, АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ И ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ УЧРЕЖДЕНИЯ

I. Основной персонал

1. Должности иных педагогических работников:
 - Инструктор по физической культуре;
 - Педагог дополнительного образования (включая старшего);
 - Педагог- организатор;
 - Педагог- психолог;
 - Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
 - Социальный педагог;
 - Учитель;
 - *Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (с 01.09.2023г., приказ от 30.08.2023г. № 179-од);
 - *Воспитатель (ГПД) (с 01.11.2023г., приказ от 01.11.2023г. № 118-к).

II. Административно – управленческий персонал

1. Должности руководителей учреждения:

- Директор;
- Заместитель директора по воспитательной работе;
- Заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- Заместитель директора по безопасности;
- Главный бухгалтер.

2. Должности специалистов:

- Бухгалтер;
- Ведущий бухгалтер;
- Лаборант;
- Библиотекарь;
- Специалист по охране жизни и здоровья детей;
- *Ведущий инженер (с 01.03.2023г., приказ от 28.02.2023г. № 19-к).

3. Должности других служащих (технических исполнителей):

- Секретарь учебной части;

III. Вспомогательный персонал

- Гардеробщик;
- Дворник;
- Начальник хозяйственного отдела;
- Сторож;
- Уборщик служебных помещений;
- Хлораторщик;
- Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений.

Приложение № 2 к настоящему Положению
2.1. На основании постановления администрации города Владимира
от 01.09.2008г № 3230 «Об оплате труда работников
муниципальных учреждений отрасли образования» (*с изменениями)

Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, оплата
труда которых производится за счет средств субвенций из областного бюджета на
выполнение переданных государственных полномочий

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа работников	Базовый оклад (в рублях, копейках)			
		*в ред. от 21.10.2021 № 2686	*с изменениями от.....№ пост.....		
1	Педагогические работники (учитель, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, инструктор по физической культуре, воспитатель (ГПД))	7 027,00	7 280,00 (07.04.2022 №1297)	8 110,00 (14.07.2023 № 3341) с 01.01.2023	
2	Учебно-вспомогательный персонал первого уровня (секретарь учебной части)	3 167,00	3 269,00 (25.03.2022 № 1045)	3 392,00 (14.07.2023 № 3341) с 01.07.2023	3 579,00 (30.11.2023 № 4732) с 01.10.2023
3	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - лаборант, - начальник хозяйственного отдела	3 303,00	3 422,00 (25.03.2022 № 1045)	3 850,00 (14.07.2023 № 3341) с 01.07.2023	4 062,00 (30.11.2023 № 4732) с 01.10.2023
4	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»: - бухгалтер, специалист по охране жизни и здоровья детей), инженер	4 076,00	4 236,00 (25.03.2022 № 1045)	4 751,00 (14.07.2023 № 3341) с 01.07.2023	5 013,00 (30.11.2023 № 4732) с 01.10.2023
5	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - уборщик служ. помещений, дворник, гардеробщик; сторож,	2 910,00	3 015,00 (25.03.2022 № 1045)	3 655,00 (14.07.2023 № 3341) с 01.07.2023	3 856,00 (30.11.2023 № 4732) с 01.10.2023
6	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (хлораторщик, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений)	3 303,00	3 422,00 (25.03.2022 № 1045)	4 245,00 (14.07.2023 № 3341) с 01.07.2023	4 478,00 (30.11.2023 № 4732) с 01.10.2023
7	Должности иных педагогических работников: советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (с 01.09.2023г.)	-	-	8 110,00 (25.08.2023 № 3736) с 01.09.2023	

**2.2. На основании постановления администрации города Владимира
от 19.09.2008г № 3482 «О системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений культуры»***

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа работников	Базовый оклад (в рублях, копейках)			
		*в ред. от 23.09.2021 № 24	*с изменениями от.....№ пост....		
1	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена (библиотекарь)	4 441,00	4 601,00 (04.04.2022 №1160)	5127,00 (24.07.2023 № 3365) с 01.07.2023	5409,00 (13.12.2023 № 4897) с 01.10.2023

Приложение № 3
к настоящему Положению

**Методика расчета
должностных окладов, ставок заработной платы работников**

1. Методика расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений.

1.1. Должностной оклад руководителей учреждений определяется трудовым договором и составляет не более 2 размеров среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) и устанавливается распоряжением администрации города Владимира.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплаты стимулирующего характера работников.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

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

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников учреждения.

1.2. Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы работников списочного состава без внешних совместителей (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную численность работников списочного состава без внешних совместителей (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году). Определение среднесписочной численности работников и фонда оплаты труда за соответствующий календарный год осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей федерального статистического наблюдения (по форме ЗП-образования).

1.3. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

1.4. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник (за исключением педагогических работников), работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

1.5. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

1.6. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

2. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих.

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (раздел 6 настоящей Методики).

2.1. Учебно-вспомогательный персонал:

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>		
1-й квалификационный уровень	1,0	Секретарь учебной части

2.2. Специалисты и служащие:

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
--------------------------	---	--

<i>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"</i>		
1-й квалификационный уровень	1,0	Лаборант
3-й квалификационный уровень	1,79	Начальник хозяйственного отдела
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"</i>		
1-й квалификационный уровень	1,0	Специалист по охране жизни и здоровья детей
3-й квалификационный уровень	1,46	Бухгалтер 1 категория
4-й квалификационный уровень	1,87	Ведущий бухгалтер, ведущий инженер

3. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников.

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (раздел 6 настоящей Методики)

Таблица 1

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,07
	Среднее специальное образование	1,0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория: первая категория	1,80
	высшая категория	2,16

Таблица 2

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
2-й квалификационный уровень	1,02	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;
3-й квалификационный уровень	1,03	педагог-психолог
4-й квалификационный уровень	1,05	преподаватель<*>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель, **советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

<*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

****дополнение с 01.09.2023г., приказ от 30.08.2023г. № 179-од)**

5. Схема расчета должностных окладов работников рабочих профессий.

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики.

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</i>		
1-й квалификационный уровень	1,0	Уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик
2-й квалификационный уровень	1,142	Сторож
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"</i>		
1-й квалификационный уровень	1	Хлораторщик, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений

6. Повышающий коэффициент специфики.

Повышающий коэффициент специфики - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам, а также иные выплаты, предусмотримые Трудовым кодексом Российской Федерации.

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется коэффициент	Размеры коэффициентов
1	2
1. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,2
2. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет):	
- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,8
- с высшим образованием	1,7
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,7
- со средним профессиональным образованием	1,6

В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту специфики.

Размер материальной помощи сотрудникам Школы

Основание для выплаты материальной помощи	Размер материальной помощи
<ul style="list-style-type: none">1) бракосочетание;2) похороны близкого родственника (супруг, дети, родители);3) трудное материальное положение (ипотека, кредит, алименты, задолженность за услуги ЖКХ, переезд, многодетная семья, семья с несовершеннолетними детьми, где ребенка воспитывает один родитель, малоимущие, инвалидность, студенчество и т.п.);4) рождение ребенка;5) крупные материальные потери имущества в результате несчастного случая (пожар, наводнение, ураган и т.п.);6) длительное лечение;7) производится выплата до доведения заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).	размер указывается конкретно в абсолютной величине исходя из средств ОО на оплату труда