

«Средняя общеобразовательная школа №1»

ул. Октябрьская, д.318, г. Михайловск, Шпаковский район,

Ставропольский край, 356240

тел./факс 8(86553)6-24-99 e-mail: school1_mix@mail.ru

Изменения и дополнения к коллективному договору №74 от 26.03.2020 (продленного с 1 апреля 2020 г. по 1 апреля 2023 г., муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа №1»

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ №1

Протокол №13 от 01 сентября 2022 года

 О.А.Коваленко

« 17 » сентября 2022г.

От работодателя:

Директор МБОУ СОШ №1

А.Н.Иванова

« 14 » *сентября* 2022г.



Коллективный договор (соглашение) зарегистрировано в уведомительном порядке в управлении труда и социальной защиты населения

Без замечаний

регистрацию произвел

Судеба И. А. Сур

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа
№1» (МБОУ СОШ №1) (в новой редакции)

1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных организаций, подведомственных отделу образования администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края, (далее - Примерное положение) разработано соответствии постановлением Правительства Российской Федерации от 04 апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», письмом министерства просвещения Российской Федерации от 28 мая 2020 г. № ВБ- 1159/08 «О направлении разъяснений» по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, постановлением правительства Ставропольского края от 29 декабря 2018 г. № 628-п «Об утверждении государственной программы Ставропольского края «Развитие образования» (в ред. постановлений Правительства Ставропольского края от в ред. постановлений Правительства Ставропольского края от 19.03.2019 № 114-п, от 07.05.2019 № 200-п, от 05.07.2019 № 298-п, от 14.11.2019 № 507-п, от 16.12.2019 № 570-п, от 30.12.2019 № 640-п, от 31.03.2020 № 148-п, от 11.09.2020 № 499-п), с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, постановлением администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края от 04.03.2011 № 84 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Шпаковского муниципального района Ставропольского края» (в ред. постановлений администрации Шпаковского муниципального района от 06.02.2018 № 77, от 03.06.2019 № 489, от 10.04.2020 № 245), распоряжения администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края от 27 сентября 2021 года №

305-р «О мерах по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений Шпаковского муниципального округа Ставропольского края, а также работников органов местного самоуправления Шпаковского муниципального округа Ставропольского края, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих» в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы руководителей муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, МКУ «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений Шпаковского муниципального района» Шпаковского муниципального района, на основании приказа комитета образовани. Шпаковского муниципального округа Ставропольского края от 07 октября 2021 года № 462-ЛС, приказа комитета образования администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края от 11.01.2021г №36-ЛС «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, подведомственных комитету образования администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края, муниципального казенного учреждения «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений» Шпаковского муниципального округа», приказа комитета образования администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края от 01.06.2022г №260-ЛС « О внесении изменений в приказ комитета образования администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края от 11.01.2021г №36-ЛС «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, подведомственных комитету образования администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края, муниципального казенного учреждения «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений» Шпаковского муниципального округа», приказа комитета образования Шпаковского муниципального округа Ставропольского края от 30 июня 2022 года № 307-ЛС « О внесении изменений в приказ комитета образования администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края от 11.01.2021г №36-ЛС «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, подведомственных комитету образования администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края, муниципального казенного учреждения «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений» Шпаковского муниципального округа», приказа комитета образования Шпаковского муниципального округа Ставропольского края от 30 июня 2022 года № 308-ЛС « О внесении изменений в приказ комитета образования администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края от 11.01.2021г №36-ЛС «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, подведомственных комитету образования

администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края, муниципального казенного учреждения «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений» Шпаковского муниципального округа», приказа комитета образования Шпаковского муниципального округа Ставропольского края от 15 августа 2022 года № 356-ЛС « О внесении изменений в приказ комитета образования администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края от 11.01.2021г №36-ЛС «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, подведомственных комитету образования администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края, муниципального казенного учреждения «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений» Шпаковского муниципального округа», приказа комитета образования Шпаковского муниципального округа Ставропольского края от 06 сентября 2022 года № 404-ЛС « О внесении изменений в приказ комитета образования администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края от 11.01.2021г №36-ЛС «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, подведомственных комитету образования администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края, муниципального казенного учреждения «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений» Шпаковского муниципального округа»

Данное Положение рассчитано на перспективу социально-экономического развития муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» (далее учреждение).

2. Порядок формирования системы оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников учреждения состоит:
из должностных окладов, окладов, ставок заработной платы;
из выплат компенсационного характера;
из выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностные оклады и ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно разделу 3 Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.3. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих)

организации. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с настоящим Положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в уставном порядке с профсоюзным комитетом работников образовательного учреждения.

2.4. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, 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, по рекомендации соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 4 настоящего приложения.

2.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 5 настоящего приложения.

2.7. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам приведен в разделе 6 настоящего Положения.

2.8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе 7 настоящего Положения.

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 8 настоящего Положения.

2.10. Система оплаты труда учреждения устанавливается коллективным договором, настоящим Положением об оплате труда, которые разрабатываются применительно только к работникам данной организации, а также предусматривают по всем имеющим в штате организации должностям работников размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых(должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.11. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

2.12. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ),

объемов централизованных средств и используемых учреждением с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.13. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам учреждения.

2.14. Месячная заработная плата работника (включая оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, полученного за счет средств краевого, местного бюджетов, дополнительных платных образовательных услуг, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Раздел 3. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

3.1. Минимальные должностные оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

3.1.1 Минимальные должностные оклады заместителей руководителя:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
		Группа по оплате труда руководителей
		I
1.	Заместитель директора	20872

3.1.2. Минимальные ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников» учреждения:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1.	Первый квалификационный уровень	старший вожатый	7900
2.	Второй квалификационный	педагог дополнительного образования;	8380

	уровень	социальный педагог; педагог-организатор	
3.	Третий квалификационный уровень	методист; педагог-психолог; воспитатель;	8910
4.	Четвертый квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель – логопед (логопед)	9500
5.		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9500

3.2. Минимальные размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих.

3.2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад по ПКГ, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
Первый квалификационный уровень	делопроизводитель	6538
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
Первый квалификационный уровень	Лаборант Секретарь-руководителя	7726
Второй квалификационный уровень	заведующие: хозяйством, архивом	8083

3.2.2. Минимальные размеры должностных окладов работников культуры, включенных в штатное расписание учреждения:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	заведующий библиотекой	9272

2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	7845
----	--	--------------	------

3.3. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

3.3.1. Минимальные размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож, гардеробщик, дворник	6538 рублей
2-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих : рабочий по комплексному обслуживанию здания	6895 рублей
4-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: лаборант, электромонтер по обслуживанию электрооборудования 4-5 разряда	7964 рублей
6-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по обслуживанию и ремонту здания	9152 рублей

3.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные высшим разрядом. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

3.4. В положении об оплате труда работников учреждения под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования рабочих, включенных в штатное расписание учреждения.

Раздел 4. Выплаты компенсационного характера

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

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, нормативными актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников в учреждения.

4.4. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда.

Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется организацией в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 01.06.2022 года и результатов специальной оценки условий труда.

4.5 Рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера 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):

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
1.	Учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20
2.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в учреждении, имеющем: 30 и более	до 50
3.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 5-12-х классов	35
4.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике, письму и развитию речи, математическим представлениям	15
	иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, географии, информатики, ОБЖ	10
5.	Педагогическим работникам образовательного учреждения за руководство методическими объединениями, кафедрами	до 15

Примечание:

Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы 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 и других факторов.

В учреждении на основании указанного перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей.

Выплата компенсационного характера педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый обслуживаемый компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника учреждения.

4.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

4.6. Работникам учреждения, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

учителям за заведование учебными мастерскими – 20-40 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) – 10 процентов ставки заработной платы;

учителю за выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации -25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

методисту школы за высокий уровень организационной методической работы-25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогу- психологу за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья- 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

учителю за работу техническим администратором учреждения проведение документооборота по подготовке и проведению ЕГЭ и ГИА-25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

заведующей библиотекой за совмещение должности библиотекаря (при отсутствии работника в должности библиотекарь) в размере 50 процентов ставки заработной платы (должностного оклада) по должности библиотекарь;

секретарю –руководителя за ведение программы Аверс в размере 7000,00 рублей;

работникам учреждения за ведение документации по охране труда в размере 7000,00 рублей

гардеробщику за совмещение должности дворника в размере 50 процентов ставки заработной платы (должностного оклада) по должности дворник.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

рабочим по комплексному обслуживанию здания за расширение зоны обслуживания, из имеющейся вакансии с учетом фактически выполненного объема работ.

Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию с количеством классов : от 10 до 19- до 25% должностного оклада, ставки заработной платы.

Делопроизводителю школы за выполнение функций специалиста по кадрам в размере 7000,00 рублей ежемесячно.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада, ставки заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах учреждения.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объема работ выполняемых работ устанавливается при наличии и за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника.

4.7. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (далее – денежное вознаграждение) за счет средств федерального бюджета устанавливается с 01 сентября 2020 года в размере 5000,00 рублей. Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя не более 2-х выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения выплачивается дополнительно к выплате компенсационного характера за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета Ставропольского края, снижение размера которой не допускается. При этом рекомендуется установить порядок выплаты из бюджета Ставропольского края, который не должен зависеть от количества обучающихся в классе.

Раздел 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета работников учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и квалификации;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств по фонду оплаты труда за счет всех источников финансирования по согласованию с председателем профсоюзной организации работников и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с настоящим Положением.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

5.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера.

5.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;
за высокие результаты работы;
за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.2.2. За качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
за наличие квалификационной категории;
за образцовое выполнение муниципального задания.

5.2.3. За стаж непрерывной работы.

5.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;
премия по итогам работы за квартал;
премия по итогам работы за год;
единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Наименование выплат	Наименование должности	Условия получения выплаты	Показатели и критерии эффективной деятельности	Периодичность	Размер выплаты в % от ставки заработной платы или в рублях
Молодым специалистам	Педагогический работник	Стаж педагогической работы после окончания ВУЗа от 0 до 3 лет	х	ежемесячно	До 50%
За организацию и проведение мероприятий	Педагогический работник	Проведение мероприятий в области образования	-Районного значения -краевого значения -федерального значения	На время организации и проведения	10% 20% 25%
За работу техническим административным	Секретарь-руководитель	Применение в работе новой	Достижение показателей эффективности	ежемесячно	7000,00 руб.

ором в государствен ной информацио нной системе		государств енной информац ионной системы	ти, отсутствие замечаний		
За работу в комиссии по инвентариза ции материальны х ценностей	Работники учреждения	Участие в работе всех заседаний комиссии	отсутствие замечаний	ежемесяч но	6300,00 руб.
За выполнение функций контрактног о управляюще го	Работники учреждения	Проведени е закупок, формирова ние и сдача отчетности	Заключение договоров на закупки, сдача отчетности	ежемесяч но	до 50%
За ведение электронных трудовых книжек	Делопроизв одитель	х	х	ежемесяч но	до 50%
За реализацию программ с углубленным изучением отдельных учебных предметов (профильное обучение)	Учитель	Программа углубленн ого изучения; за часы преподава ния профильн ых предметов в 10-11 классах	Внедрение программ углубленного изучения	ежемесяч но	15%
За работу на платформе Аверс Библиотека	Завбиблиот екой	Работа с информац ионными данными	Сбор, формировани е и сдача отчетности	ежемесяч но	до 100%
За работу с библиотечны м фондом	библиотека рь	х	х	ежемесяч но	до 100%
За контроль состояния химических реактивов и	лаборант	Контроль за наличием и	х	ежемесяч но	До 100%

лабораторно го оборудовани я		состояние м			
За внедрение информацио нных форм работы, организацию профильного обучения и предпрофиль ной подготовки	Заместитель директора по УВР	х	х	ежемесяч но	до 25%
За проведение мероприятий по организации питания и работу с учащимися «группы риска», опекаемыми детьми и т.д.	Социальны й педагог	х	ведение мониторинга и сдачи отчетности по питанию, ведение работы с родителями детей социально- незащищенн ых семей	ежемесяч но	4200,00 руб
За музыкальное сопровожден ие школьных мероприятий	учитель	х	х	ежемесяч но	20%
За организацию и проведение работ на платформе допобразова ния «Навигатор»	Педагогиче ски, вожатый	Сбор, обработка, внесение данных, формирова ние и сдача отчетности	Мониторинг, сдача отчетности	ежемесяч но	до 25%
За работу с вышестоящи ми организация ми, своевременн	Замдиректо ра по АХР	Сбор, обработка, внесение данных, формирова ние и	Мониторинг, сдача отчетности	ежемесяч но	до 50%

оформирование и сдача отчетности и дополнительной информации по административно-хозяйственной работе учреждения		сдача отчетности			
За организацию и проведение работ в системе 1С бухгалтерия Заработная плата, 1С документооборот, формирование отчетности ЕГИССО	Замдиректора по ФЭВ	Проведение и организация работ, ведение документации, сдача отчетности	Своевременная сдача отчетности, предоставление документов	ежемесячно	до 50 %
За оказание платных дополнительных образовательных услуг (ежемесячно)	Административно-управленческий персонал школы	x	x	Ежемесячно за счет средств по платным услугам	Сумма, в зависимости от набора платных групп
За соблюдение правил и норм СанПиН	Обслуживающий персонал школы	x	x	ежемесячно	От фактически-выполненного объема работ

5.3.1. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники,

приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

5.3.2. Выплата за наставничество педагогических работников 50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей.

5.3.3. Выплаты педагогическим работникам, впервые получающим высшее педагогическое образование, 50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада).

5.3.4. Работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта образовательной организации и т.д., 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в Положении об оплате труда образовательной организации.

5.3.5. Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.п.) до 50 процентов от должностного оклада.

5.3.6. Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, другим работникам за высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы по вопросам военно-патриотического воспитания до 50 процентов от должностного оклада.

5.3.7. Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями :

5.3.7.1. педагогическим работникам, другим работникам за проведение работы по привлечению общественных организаций, учреждений культуры для участия в работе по патриотическому воспитанию до 50 процентов от должностного оклада.

5.3.7.2. за высокую результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокур. турой, военным комиссариатом и др. до 50 процентов от должностного оклада.

5.3.7.3. Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, педагогическим работникам за проведение работы по популяризации военно-прикладных, спортивно-технических видов спорта до 50 процентов от должностного оклада.

5.3.8. Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за совершенствование направлений и форм работы по патриотическому воспитанию молодежи до 50 процентов от должностного оклада.

5.3.9. Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за высокую результативность работы в рамках проекта «Патриотическое воспитание граждан РФ».

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.4.1. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) педагогическим работникам устанавливается выплата:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности в размере 20 процентов установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения диссертационного совета Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

имеющим почетное звание «заслуженный» - 20 процентов установленного должностного оклада по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий или наград ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований.

5.4.2 За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – до 5 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – до 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

За наличие высшей квалификационной категории – до 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

5.4.3 За образцовое выполнение муниципального задания, за качество выполняемых работ выплаты осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается соответствующая комиссия с участием профсоюзного комитета работников учреждения.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения.

5.5. Выплаты за выслугу лет могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

при стаже работы от 3 года до 5 лет – 10 процентов;

при стаже работы свыше 5 лет – 15 процентов.

В стаж за выслугу лет включается:

время работы в образовательных организациях отрасли «Образование», если период трудоустройства при переходе из одной образовательной организации в другую не превышал одного месяца;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются организацией самостоятельно.

5.6. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих случаях:

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства образования, правительства Ставропольского края; в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70,75,80 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии средств в стимулирующем фонде учреждения на основании приказа руководителя.

5.7. Размеры стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы работникам учреждения определяется ежемесячно комиссией по установлению выплат на основании критериев и показателей оценки деятельности работников для распределения поощрительных выплат за результативность и эффективность работы по итогам предыдущего месяца.

Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из общего количества набранных баллов работниками учреждения за отчетный период и объема средств, запланированных на текущий месяц по стимулирующим выплатам. Стоимость одного балла утверждается приказом по учреждению.

Фонд выплат стимулирующего характера за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения формируется отдельно.

Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных работников.

5.7.1. Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до

наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

5.8. Выплаты стимулирующего характера за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

№ п/п	Условия получения выплат	Периодичность	Размер выплаты в процентах к базовым выплатам за час педагогической нагрузки
1.	За разработку специальных программ дополнительного образования; За разработку программ подготовки к ГИА и ЕГЭ	устанавливается на время ведения преподавательской работы за счет внебюджетных средств	35 60
2.	За руководство группой	устанавливается на время ведения преподавательской работы за счет внебюджетных средств	20
3.	За сложность и напряженность при подготовке к ГИА и ЕГЭ	устанавливается на время ведения преподавательской работы за счет внебюджетных средств	100

5.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

5.9.1 Показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения.

Показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения.

№п/п	Направления	Общее образование
1	2	3
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты,	10%

	др.)	
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	10%
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	10%
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	10%
5.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	10%
6.	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)	10%
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	5%
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	10%
9.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	5%
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	10%

Раздел 6. Порядок установления размеров оплаты труда, ставок заработной платы работникам учреждения

6.1. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

6.2. Уровень образования педагогических работников учреждения при установлении размеров ставок заработной платы 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).

6.3. Требования к уровню образования при установлении размеров ставок заработной платы педагогических работников учреждения определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

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

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

Окончание 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6.6. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в учреждении, должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

6.7. В случаях, когда размер оплаты труда зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

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

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома.

при наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение

25

которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников, образовательные организации не вправе:

Формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным группам;

Переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

Применять наименование должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений;

Утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

Отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства РФ от 30 января 2002 года №74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

Устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

Устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы.

6.9. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады, ставки заработной платы; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих

педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отдела образования Шпаковского муниципального района.

Раздел 7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения

7.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другой образовательной организации на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную на ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

7.2. 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, работающих в течение учебного года преподавательскую работу 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.

7.3. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

7.4. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются руководителями учреждений по согласованию с отделом образования администрации Шпаковского муниципального района.

Раздел 8. Порядок и условия почасовой оплаты труда

педагогических работников

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения 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 двух месяцев;

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы 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 ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

$(18 \text{ час. в нед.} * 247 \text{ дней в году} / 5 \text{ раб. дней в неделе} / 12 \text{ мес.}) = 74,1$

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х 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.

Раздел 9. Порядок расчета соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и работников образовательного учреждения.

9.1 Соотношение среднемесячной зарплаты заместителя руководителя и работников образовательного учреждения должно рассчитываться на основании порядка, утверждаемого Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

9.2 Соотношение среднемесячной зарплаты определяется по итогам календарного года. Расчеты ведутся отдельно по должностям заместителя руководителя.

9.2.1 При проведении данной процедуры в отношении заместителя руководителя не должны учитываться как в списочном составе работников, так и в фактически начисленной зарплате остальных сотрудников работники всех двух руководящих должностей.

9.2.2 Если заместитель руководителя

учреждения работают по совмещению профессий (должностей), при расчете соответствующего соотношения фактически начисленная зарплата учитывается в целом — как по основной работе, так и при совмещении.

9.2.3 Если заместитель руководителя работает по совместительству, при расчетах берется только фактически начисленная зарплата по должностям заместителя.

9.3 В свою очередь, при определении среднемесячной зарплаты работников учреждения учитывается:

начисленная зарплата за отработанное время (включая стимулирующие выплаты по итогам работы), а также выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;

выплаты, рассчитанные исходя из среднего заработка при исполнении работником трудовых обязанностей, для оплаты отпусков, а также для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 10. Прочие вопросы оплаты труда.

10.1. Заместителю руководителя организации устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и работников образовательной организации (далее – Предельный уровень):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (воспитанников) образовательной организации, чел.	Предельный уровень
1.	От 501 до 1000 включительно	3,5
2.	От 1001 до 1500 включительно	4,0

10.2. Конкретный размер Предельного уровня устанавливается отделом образования администрации Шпаковского муниципального района. Размер установленного Предельного уровня является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя Предельного уровня производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения Предельного уровня сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

В исключительных случаях по решению отдела образования Шпаковского муниципального района, заместителю руководителя организации может устанавливаться Предельный уровень дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых образовательных организаций, при приостановлении деятельности образовательной организации, в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

10.3. Соотношение среднемесячной зарплаты заместителя руководителя и работников муниципальных бюджетных и казенных организаций Шпаковского муниципального района Ставропольского края (далее — учреждение) должно рассчитываться на основании порядка, утверждаемого

Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

10.4. Соотношение среднемесячной зарплаты определяется по итогам календарного года.

10.5. Если заместитель руководителя организации работают по совмещению профессий (должностей), при расчете соответствующего соотношения фактически начисленная зарплата учитывается в целом — как по основной работе, так и при совмещении.

10.6. Если заместитель руководителя работает по совместительству, при расчетах берется только фактически начисленная зарплата по должностям заместителя руководителя.

10.7. При определении среднемесячной зарплаты работников организации учитывается:

начисленная зарплата за отработанное время (включая стимулирующие выплаты по итогам работы), а также выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;

выплаты, рассчитанные исходя из среднего заработка при исполнении работником трудовых обязанностей, для оплаты отпусков, а также для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.7.1. Среднемесячная зарплата работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя) рассчитывается по формуле:

$$З_{плсрраб} = З_{плраб} : Ч_{раб} : 12, \text{ где:}$$

$З_{плсрраб}$ — среднемесячная зарплата работников организации;

$З_{плраб}$ - фактически начисленная заработная плата работников списочного состава;

$Ч_{раб}$ - средняя численность работников списочного состава за соответствующий календарный год;

12 - количество месяцев в году.

10.7.2. Среднемесячная зарплата заместителя руководителя организации рассчитывается по формуле:

$$З_{плсррук} = З_{плрук} : 12, \text{ где:}$$

$З_{плсррук}$ - среднемесячная зарплата заместителя руководителя организации;

$З_{плрук}$ - фактически начисленная зарплата заместителя руководителя организации за календарный год,

12 - количество месяцев в году.

Если заместитель руководителя организации отработал не полный календарный год, расчет производится исходя из фактически отработанных им полных календарных месяцев,

10.7.3. Соотношение среднемесячной зарплаты заместителя руководителя и работников организации рассчитывается по формуле:

$S_{зп} = Z_{плсррук} : Z_{плсрраб}$, где:

$S_{зп}$ - соотношение среднемесячной зарплаты заместителя руководителя и работников организации;

$Z_{плсррук}$ - заместителя руководителя организации;

$Z_{плсрраб}$ - среднемесячная зарплата работников организации.