

Согласовано:

Родительским комитетом
МБОУ «Усть-Хайрюзовская СОШ»
Протокол № 3
«18» мая 2018 года

Педагогическим советом
МБОУ «Усть-Хайрюзовская СОШ»
Протокол № 8
«21» мая 2018 года

Советом старшеклассников
МБОУ «Усть-Хайрюзовская СОШ»
Протокол № 4
«18» мая 2018 года

Утверждено:

Директор
МБОУ «Усть-Хайрюзовская СОШ»
/Ю.Н. Бузова/
Исполн. № 121/1 - П
«20» мая 2018 года



П О Л О Ж Е Н И Е

о системе оплаты труда работников

МБОУ «Усть-Хайрюзовская СОШ»

Директор
«Усть-Хайрюзовская СОШ»



_____/ Ю.Н.Бурова/
Приказ № 121/1 - П
«29» мая 2018 года

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Усть-Хайрюзовская средняя общеобразовательная школа» (далее - Учреждение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников Учреждения, повышения эффективности и результативности деятельности в соответствии с:

- постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П "О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края", с учетом последующих изменений и дополнений;
- со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации,
- постановлением Правительства Камчатского края от 22.04.2013 № 161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Камчатского края»,
- приказом Министерства образования и науки Камчатского края от 29.05.2013 № 804 «О реализации постановления Правительства Камчатского края от 22.04.2013 № 161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Камчатского края»,
- постановлением администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район» от 22.09.2008 № 78 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Тигильский муниципальный район» (с изменениями от 07.10.2008 № 82 и от 05.02.2013 № 37).
- Методические рекомендации по применению в работе приказа Министерства образования и науки Камчатского края от 29.05.2013 № 804 «О реализации постановления Правительства Камчатского края от 22.04.2013 № 161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и молодежной политики Камчатского края» (с изменениями и дополнениями от 01.01.2018).

Настоящее положение включает в себя:

1) размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - ПКГ);

2) перечень выплат компенсационного характера, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера,

утвержденных настоящим положением, за счет средств краевого бюджета и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления.

3) условия оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район» (далее - учреждения), заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров.

1.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), оклады (должностные оклады) работников школы, занимающих профессии рабочих, (должности служащих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня выплат компенсационного характера, устанавливаемого настоящим положением;
- д) перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого настоящим Положением;
- е) мнения представительного органа работников.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, финансируемых из краевого бюджета, по профессиональным квалификационным группам по должностям служащих и профессиям рабочих

2.1. Размеры основных окладов (основных должностных окладов) работников Учреждения, финансируемых из краевого бюджета, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению.

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) руководящих и педагогических работников Учреждения, исходя из которых, исчисляется заработная плата руководящих и педагогических работников Учреждения, определяются путем применения повышающих коэффициентов к основным должностным окладам (ставкам заработной платы).

Повышающие коэффициенты уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, масштаба управления, стажа работы в должности методиста (заведующего методическим кабинетом, старшего методиста), специфики работы устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему положению.

2.3. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих школы.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения и содержаться в соответствии с разделами тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится

пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение образовательного процесса в части оплаты труда работников, предусматриваемый учреждениям районным бюджетом, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

2.5. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего положения.

2.6. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований районного бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств районного бюджета.

При этом, в первую очередь, должны быть обеспечены выплаты гарантированной части оплаты труда - оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника, доплаты по доведению месячной заработной платы работника до размера минимальной заработной платы, установленного в Камчатском крае на соответствующий период.

2.7. Заработная плата работника учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

2.8. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда учреждения и перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район».

III. Условия оплаты труда руководителя школы, его заместителей, главного бухгалтера

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

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

3.5. Управление образования администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район» устанавливает руководителю учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются для руководителя учреждения Управлением образования администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район» в пределах средств на оплату труда, утвержденных решением Собрания депутатов муниципального образования

«Тигильский муниципальный район» о районном бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период, с учетом результатов его деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

Стимулирование директора Учреждения осуществляется один раз в месяц приказом начальника Управления образования администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район».

Управление образования администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район» вправе централизовать на эти цели до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений.

3.6. С учетом условий труда директору Учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 4, 5 настоящего положения.

3.7. Согласно «Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников» устанавливается порядок назначения и размеры (расчет) стимулирующих выплат руководителю и его заместителям Учреждения, работающим по совмещающей должности учителя, изменения размеров, а также условия их отмены.

3.8. Стимулирующие выплаты руководителю и его заместителям Учреждения, работающим по совмещающей должности учителя, по результатам труда распределяются рабочей комиссией и утверждаются приказом директора Учреждения.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. При введении новых систем оплаты труда выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со **статьей 148** Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым в установленном порядке, работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей) – до 30%;
- выплата за работу в ночное время – 35%;
- выплата за расширение зон обслуживания – до 30%;
- выплата при увеличении объема работы – до 30%;
- выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – 100%;
- выплата за сверхурочную работу – 100%;
- выплата за разрыв рабочего времени более двух часов – 30%;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Доплата на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, **перечень** которых утвержден **Приказом** Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 № 579 "Об

утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР", устанавливается **в размере до 12 процентов оклада** (должностного оклада, тарифной ставки).

При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным или не проведена аттестация, то указанная выплата снимается.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работнику Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты - 35 процентов части основного оклада (основного должностного оклада) за час работы работника.

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

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику Учреждения, привлекаемому к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

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

4.11. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.12. В соответствии с положениями Постановления Правительства Камчатского края от 28 сентября 2012 г. № 443-П « О доплате работникам краевых государственных учреждений до размера минимальной заработной платы в Камчатском крае, установленной региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Камчатском крае» доплата до размера минимальной заработной платы в Камчатском крае устанавливается работникам бюджетных организаций Камчатского края в случае, если начисленная месячная заработная плата работника ниже размера минимальной заработной платы в Камчатском крае, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Камчатском крае, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Размер доплаты до размера минимальной заработной платы в Камчатском крае определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленным региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Камчатском крае, и размером начисленной работнику месячной заработной платы.

В случае если календарный месяц отработан не полностью либо в течение месяца работником отработано количество часов, превышающее норму рабочего времени в этом месяце, минимальная заработная плата, установленная региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Камчатском крае, начисляется пропорционально отработанному времени.

V. Порядок и условия стимулирования труда работников школы

5.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ.

Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), предусмотренных частью 5.1 настоящего раздела, принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Управлением образования администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район», в пределах средств на оплату труда, утвержденных решением Собрания депутатов муниципального образования «Тигильский муниципальный район» о районном бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной

платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах в соответствии с частями **5.2 - 5.5 настоящего** раздела.

5.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в школе. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;
- при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу) не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете должностного оклада (ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы, установленный в соответствии с приложением № 2к настоящему положению.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

5.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ - 0,5.

5.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в школе устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- за повышение показателей здоровья учащихся;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- премии за образцовое качество выполняемых работ.

Размеры стимулирующих выплат и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

5.6. Премирование осуществляется по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

- заместителей директора, главного бухгалтера, ведущих специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;
- руководителей структурных подразделений школы и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей директора;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях школы - по представлению руководителей структурных подразделений.

Премирование работников школы осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по школе.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности школы;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам года осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по Учреждению, и выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.7. Премия за образцовое качество выполняемых работ - выплачивается работникам одновременно при:

- поощрении Президентом РФ, Правительством РФ;
- присвоении почётных званий РФ («Отличник народного образования» и проч.)
- награждении особым знаком отличия (медалью «Золотая звезда», орденами и медалями РФ, знаками отличия РФ);
- награждении отраслевыми и ведомственными наградами («Почётный работник общего образования», «Лучший по профессии» (тех. персонал));
- результативном участии в краевых, муниципальных смотрах, конкурсах и соревнованиях.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.8. Педагогическим работникам школы, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных Правительством Камчатского края.

5.9. Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в Учреждении, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам) в порядке и размерах, утвержденных органом государственной власти Камчатского края, осуществляющим управление в сфере образования и школы.

5.10. При наличии фонда экономии ФОТ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Надбавка к окладу:

• доплата за проверку тетрадей:

-русский язык, литература – 20%;

-начальная школа – 20%;

-математика – 15%;

-химия, физика, английский язык – 10%

-остальные предметы учебного плана – 5%.

• доплата педагогическим работникам за классное руководство - фиксированная сумма в рублях, дифференцированная от численности учащихся в классе:

800 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью 14 человек и более.

Размер доплаты за классное руководство с меньшей наполняемостью уменьшается пропорционально численности обучающихся в классе, и рассчитывается по следующей форме:

$Д_{кл}=800 \text{ руб.}$ при наполняемости класса 14 и более человек

$Д_{кл}=\frac{800 \text{ руб.} \times Ч_{уч}}{14}$ при наполняемости класса менее 14 человек

где

$Д_{кл}$ - размер доплаты за классное руководство в одном классе;

$Ч_{уч}$ - численность обучающихся в классе. Выплачивается без учёта районного коэффициента и северных надбавок;

• Доплата за заведование учебным кабинетом определяется в размере стоимости оборудования в кабинете, за которое несёт материальную ответственность учитель (преподаватель):

от 100 тысяч рублей – 300 рублей;

от 100 тысяч рублей до 200 тысяч рублей - 500 рублей;

свыше 200 тысяч рублей – до 1000 рублей

без учёта районного коэффициента и северных надбавок;

• доплата за руководство методическим объединением в размере 500 рублей без учёта районного коэффициента и северных надбавок;

• доплата молодым специалистам – за 1 и 2 год работы – до 50 % от оклада, за 3 год – до 40% от оклада (при прохождении аттестации доплата снимается);

• доплата за работу в 1- ом классе (проведение работы, связанной с адаптацией учащихся) – 20%;

• доплата за работу с детьми, обучающимися на дому – 20% от оклада;

• доплата секретарю педсовету, производственных совещаний, собраний трудового коллектива и других собраний, где требуется протокол – 500 рублей за одно собрание без учёта районного коэффициента и северных надбавок;

• доплата учителям физической культуры за работу во время усложнённого санитарно – гигиенического режима в зимних условиях – 5 % от оклада;

• доплата за работу с книжным фондом- 15% от оклада;

• доплата за организацию питания – 10% от оклада;

• доплата учителям, имеющим правительственные награды – 20% от оклада.

Разовое премирование и выплаты:

- по итогам работы (месяц, квартал)–до 25% от оклада;

- в связи с государственными и профессиональными праздниками (День Учителя, 8 марта, День Защитника отечества) – до 3000 рублей без учёта районного коэффициента и северных надбавок;

- юбилейным датам сотрудников (50, 55, 60, 65, 70 и т.д.) – до 4000 рублей без учёта районного коэффициента и северных надбавок;

- в связи с уходом на пенсию – до 30 % от оклада.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В соответствии со **статьей 129** Трудового кодекса РФ (в редакции **Федерального закона** от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) (далее сокращенно - ТК РФ) под фиксированными размерами оплаты труда работников, в которые не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, устанавливаемыми за исполнение должностных обязанностей (по должностям служащих) или трудовых обязанностей (по профессиям рабочих) за календарный месяц или за единицу времени, следует понимать: оклад, должностной оклад, ставку заработной платы, установление которых зависит от категории персонала (профессия рабочего либо должность служащего), а именно:

- **на основе должностных окладов** осуществляется оплата труда работников из числа служащих (за исключением служащих из числа отдельных педагогических работников, оплата труда которых осуществляется на основе ставок заработной платы);

- **на основе ставок заработной платы** осуществляется оплата труда отдельных педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющейся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом конкретного объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- **на основе окладов** осуществляется оплата труда работников, относящихся к профессиям рабочих, наименования которых предусмотрены тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих, утвержденными постановлением Минтруда России от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями). В настоящее время наименования профессий рабочих включены в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н.

6.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор школы на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь может быть оказана при наличии экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- в связи с тяжёлым материальным и финансовым положением семьи работника ОУ – до 4000 рублей без учёта районного коэффициента и северных надбавок;
- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работников ОУ - до 4000 рублей без учёта районного коэффициента и северных надбавок;
- по состоянию здоровья работника ОУ (при необходимости приобретения дорогостоящего лекарства или оплаты дорогостоящего лечения) – в размере одного должностного оклада;
- при получении увечья или иного причинения вреда здоровью на производстве - до двух должностных окладов;
- по случаю стихийного бедствия (ПОЖАРА) – до 6 000 рублей без учёта районного коэффициента и северных надбавок.

Устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при бракосочетании (при бракосочетании детей) – 3 дня;
- при рождении ребёнка – 2 дня;
- при переезде – 2 дня;

В случае смерти детей, родителей, супруга или супруги – 3 дня.

VII. Надбавки и выплаты могут быть сняты:

- при истечении срока, на который были установлены временная или разовая надбавка, повышающий коэффициент, выплата;
- при переходе работника на другую должность, не дающую права на установленную выплату или надбавку;
- при письменном отказе работника от установленной надбавки или доплаты;
- администрации до истечения срока, на который была установлена временная доплата или надбавка, в случае, если характер выполняемой работы перестал удовлетворять требованиям настоящего Положения.

Работники ОУ могут быть лишены премии в случаях:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно – эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения;
- наличия обоснованных жалоб со стороны родителей на низкое качество учебно – воспитательной работы и невнимательное и грубое отношение персонала к детям;
- наличия детского травматизма по вине работника;
- халатного отношения к сохранности материально – технической базы;
- нарушение должностных инструкций;
- при отсутствии средств в фонде стимулирования.

Премирование может не производиться в случаях:

- отсутствие по болезни, подтвержденного листком нетрудоспособности;
- пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы;
- пребывание в отпуске по уходу за ребенком или другими членами семьи.

Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район»

1. Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район», устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным:

1) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

	с 1 января 2018 года
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	3843 - 7091 рублей

2) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

	с 1 января 2018 года
Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	4142 – 6690 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	4579 – 8900 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников	6080 – 8543 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	6817- 7493 рублей

3) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

	с 1 января 2018 года
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	3520 – 4319 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	3876 – 7342 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	5254 – 8557 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	5254 – 10374 рублей

4) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

	с 1 января 2018 года
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	3301 – 3520 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	3884 – 6684 рублей

5) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»:

	с 1 января 2018 года
Должности, отнесенные к ПКГ административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	9588 – 10558 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	9588 – 18373 рублей

2. Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) по должностям работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район», устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей в соответствии с:

1) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

	с 1 января 2018 года
Должности, отнесенные в соответствии с квалификационными характеристиками должностей работников, занятых в библиотеках, к категории «Должности руководителей»	8345 – 9827 рублей

2) общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), принятым постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26.12.1994 № 367:

	с 1 января 2018 года
Машинист по стирке и ремонту спецодежды; кухонный рабочий; швея	3301 рублей

2) Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 N 559н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда":

	Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы), рублей
Руководитель службы охраны труда	7655 рублей
Специалист по охране труда	5254 – 6080 рублей

По должностям служащих и профессиям рабочих, не вошедших в ПКГ и ОКПДТР, размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) устанавливаются по решению руководителя учреждения.

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда работников
МБОУ «Усть-Хайрюзовская СОШ»

Размеры

повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы
руководящих и педагогических работников Учреждения

№	Наименование повышающих коэффициентов	Основание для установления коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов:	
			для руководящих работников	для педагогических работников
1.	Коэффициент уровня образования*	Наличие высшего профессионального образования	-	1,20
		Наличие среднего профессионального образования	-	1,10
		Наличие начального профессионального образования, среднего (полного) общего образования	-	1,00
2.	Коэффициент стажа педагогической работы*	Наличие стажа педагогической работы: более 15 лет	-	1,40
		от 10 до 15 лет	-	1,37
		от 5 до 10 лет	-	1,27
		от 2 до 5 лет	-	1,17
		от 0 до 2 лет	-	1,00
3.	Коэффициент квалификации*	Наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории	-	1,40
		первой квалификационной категории	-	1,20
4.	Коэффициент стажа работы в должности методиста заведующего методическим кабинетом, старшего методиста)	Наличие стажа работы в должности методиста (заведующего методическим кабинетом, старшего методиста) более 6 лет	-	1,3
		от 3 до 6 лет	-	1,2
		до 3 лет	-	1,0
5.	Коэффициент специфики работы**	Тип 1	1,25	1,25
		Тип 2	1,20	1,20
		Тип 3	1,15	1,15
		Тип 4 Определяется расчетным путем в соответствии с пун. 8 раздела III настоящего порядка		

Примечание:

* за исключением педагогов-библиотекарей, не осуществляющих ведение преподавательской деятельности (ведение занятий по учебным предметам на условиях, установленных для учителей);

**основание для установления коэффициента специфики работы по типам 1, 2, 3, 4 определяется правовым актом исполнительного органа государственной власти Камчатского края, осуществляющего управление в сфере образования, с учетом специфики работы школы в Камчатском крае»