

Согласовано:

Родительским комитетом
МБОУ «Усть-Хайрюзовская СОШ»
Протокол № 2
«19 » мая 2022 года

Утверждено:

Директор
МБОУ «Усть-Хайрюзовская СОШ»
_____/Ю.Н. Бурова/
Приказ № 121 - П
«25» мая 2022 года

Педагогическим советом
МБОУ «Усть-Хайрюзовская СОШ»
Протокол № 3
«19» мая 2022 года

Советом трудового коллектива
МБОУ «Усть-Хайрюзовская СОШ»
Протокол № 1
«19 » мая 2022 года

П О Л О Ж Е Н И Е
о системе оплаты труда работников
МБОУ «Усть-Хайрюзовская СОШ»

_____ / Ю.Н.Бурова/
Приказ № 121 - П
«25» мая 2022 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» (с изменениями).

1.2. 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 основным окладам (основным должностным окладам, основным ставкам заработной платы) и иные выплаты стимулирующего характера за счет средств краевого и районного бюджетов 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.

1.3. Оплата труда работников учреждений, 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 отдельно по каждой из должностей.

1.4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ, основные оклады (основные должностные оклады, основные ставки заработной платы) работников учреждений, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.5. 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.

1.6. 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.

1.7. 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.

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

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

1.10. 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».

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. Должностной оклад (ставка 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 (ставка 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. С 1 сентября 2013 года в оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) педагогических работников учреждений включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года, в размере:

150 рублей для педагогических работников учреждений дополнительного профессионального образования;

100 рублей для педагогических работников других учреждений.

2.4. При начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) применяется оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) руководящих и педагогических работников, определенный в соответствии с частями 2.2 и 2.3 настоящего раздела.

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

2.6. Работникам учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

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, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности от 1 до 5.

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».

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.

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. Размер повышения оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, реализуется с учетом положений части 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты труда работникам учреждений не производится.

4.4. 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 4 процентов оклада** (должностного оклада, тарифной ставки).

4.5. 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 в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. 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, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 местностях.

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. N 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.

4.13. Работникам устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест) – 7 календарных дней (повар);
- имеющими особый характер работы;
- с ненормированным рабочим днем (административному персоналу школы) – 3 календарных дня.

4.14. Работникам может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней по семейным обстоятельствам в связи с:

- рождением ребенка,
- вступлением в брак работника или его детей,
- смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, родные брат, сестра),
- с переездом.

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;
- премия за многолетний и добросовестный труд.

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 от средств, 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.

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома о среднем профессиональном образовании или о высшем образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом руководителя учреждения.

Надбавки устанавливаются в следующих рекомендуемых размерах: в первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год работы - 40 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы (при прохождении аттестации доплата снимается);

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за счет ассигнований, выделяемых из краевого бюджета на оплату труда работников учреждений.

5.10. Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается единовременно при выходе работника на пенсию.

Рекомендуемый размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

5.10.1. для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров - не менее 15 лет - 1 должностной оклад (ставку заработной платы), не менее 20 лет - 2 должностных окладов (ставок заработной платы);

5.10.2. для иных работников - не менее 15 лет - 3,1 должностного оклада (ставки заработной платы), не менее 20 лет - 4,7 должностных окладов (ставок заработной платы).

В стаж работы, дающий работнику право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам государственной власти Камчатского края, Камчатской области, Корякского автономного округа, и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае, Камчатской области, Корякском автономном округе.

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

Надбавка к окладу:

5.11.1. Доплата за проверку тетрадей:

-русский язык, литература – 20%;

-начальная школа – 20%;

-математика – 15%;

-химия, физика, английский язык, немецкий язык – 10%

-остальные предметы учебного плана – 5%.

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

от 100 тысяч рублей до 200 тысяч рублей - 575 рублей;

свыше 200 тысяч рублей – до 1150 рублей

без учёта районного коэффициента и северных надбавок;

5.11.3. доплата за руководство методическим объединением в размере 575 рублей без учёта районного коэффициента и северных надбавок;

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

5.11.5. доплата за работу с детьми, обучающимися на дому, индивидуальное обучение – 20% от оклада;

5.11.6. доплата секретарю педсовету, производственных совещаний, собраний трудового

коллектива и других собраний, где требуется протокол – 575 рублей за одно собрание без учёта районного коэффициента и северных надбавок;

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

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

5.11.9. доплата за организацию питания – 10% от оклада;

5.11.10. доплата учителям, имеющим правительственные награды – 20% от оклада (п.5.8).

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, День повара, День воспитателя и дошкольных работников, День бухгалтера, День кадрового работника, День работников бытового обслуживания) – до 3500 рублей без учёта районного коэффициента и северных надбавок;

- юбилейным датам сотрудников (50, 55, 60, 65, 70 и т.д.) – до 5800 рублей без учёта районного коэффициента и северных надбавок.

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 5800 рублей без учёта районного коэффициента и северных надбавок;

- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работников ОУ - до 5800 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 11500 рублей без учёта районного коэффициента и северных надбавок.

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»
(с 1 октября 2020 г.)**

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 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

	Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы), рублей
Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3812 - 4958
Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	4213 - 5990
Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников	5185 - 6881
Должности, отнесенные к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	9265 - 10183

2) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих":

	Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы), рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	3812 - 4677
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	4197 - 7949

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	5689 - 9265
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	5689 - 11233

3) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих":

	Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы), рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	3574 - 3812
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	4206 - 7237

4) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования":

	Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы), рублей
Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	10382 - 11431
Должности, отнесенные к ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	10382 - 19893

2. Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) по должностям работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования Камчатского края, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей в соответствии с:

1) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

	Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы), рублей
Должности, отнесенные в соответствии с квалификационными	9035 - 10640

характеристиками должностей работников, занятых в библиотеках, к категории "Должности руководителей"	
--	--

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	8289
Специалист по охране труда	5689 - 6583

3) приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок":

	Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы), рублей
Специалист по закупкам	5990
Контрактный управляющий	8574

4) общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), принятым постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26.12.1994 N 367:

	Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы), рублей
Машинист по стирке и ремонту спецодежды; кухонный рабочий; швея	3574
Костюмер	3574 - 4958
Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	3574 - 4046
Художественный руководитель	8574 - 9250

3. 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.

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 разделаIII 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»