

АДМИНИСТРАЦИЯ РАССКАЗОВСКОГО РАЙОНА ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЗЕЛЁНОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

ПРИКАЗ

30.06.2023 года

№ 9

«Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Зелёновская средняя общеобразовательная школа»

В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Тамбовской области от 06.06.2017 № 532 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Тамбовской области», постановлением администрации района от 01.09.2016 № 600 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств районного бюджета», постановлением администрации Рассказовского района от 22.06.2023 № 811 « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Рассказовского района»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Зелёновская средняя общеобразовательная школа» в новой редакции (Приложение № 1).

2. Положение вступает в силу с 1 сентября 2023 года и распространяется на все действующие правоотношения.

3. Признать утратившим силу приказ от 17.01.2023 № 3 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Зелёновская средняя общеобразовательная школа» с 1 сентября 2023 года.

4. Разместить настоящее Положение на официальном сайте МКОУ «Зелёновская СОШ» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

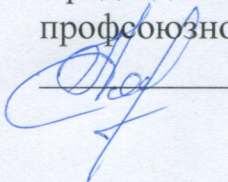
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор школы



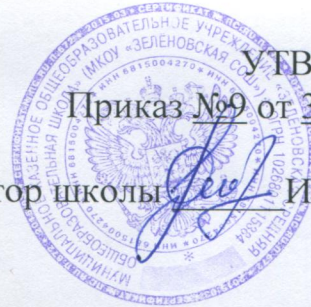
И.В.Стромов

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации


Г.Е.Деев

УТВЕРЖДЕНО
Приказ №9 от 30.06.2023г.


Директор школы И.В.Стромов



**Положение
об оплате труда работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Зелёновская средняя общеобразовательная школа»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного образовательного учреждения «Зелёновская средняя общеобразовательная школа» (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Тамбовской области от 06.06.2017 № 532 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Тамбовской области», постановлением администрации района от 01.09.2016 № 600 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств районного бюджета» (далее — постановление администрации района от 01.09.2016 № 600).

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения (далее – учреждения).

1.3. Настоящее Примерное положение включает в себя:

рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее – ПКГ);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учётом мнения представительного органа работников.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из минимального оклада (минимального должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьёй 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до принятия настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждения производится за счёт средств федерального, областного и районного бюджетов, части средств от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

общеотраслевых профессий рабочих», постановления администрации района от 01.09.2016 № 600.

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения):

2.2.1. по ПКГ первого уровня – 7 536 рублей;

2.2.2. по ПКГ второго уровня – 8 613 рублей;

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 8 904 рубля, для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня — 10 125 рублей (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.).

2.2.4. по ПКГ четвертого уровня – 10 295 рублей.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в приложении к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации района от 01.09.2016 № 600.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных учреждениях применяются:

по должностям работников образования – квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) - квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

3. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлен в приложении к настоящему Положению.

Учреждение, в пределах средств на оплату труда, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных приложением № 2 к постановлению администрации района от 01.09.2016 № 600.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников применяется к профессиональной квалификационной группе третьего уровня.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

от 0,20 до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

от 0,15 до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;
до 0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

За владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся (воспитанников) работникам учреждений в пределах средств, выделенных на оплату труда, может быть установлен повышающий коэффициент.

3.3. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - по решению работодателя может быть установлен повышающий коэффициент до 0,20 в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, трудовым договором.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника основного персонала с целью повышения ответственности работника при

исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

от 0,09 до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

от 0,13 до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

заведующий (начальник) структурным подразделением – от 0,14 до 0,16.

3.6. Для работников районных муниципальных образовательных учреждений повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности и другие):

- за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент до 0,25;

- учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей - хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения); за работу в отдельных образовательных учреждениях (структурных подразделениях) с опасными и иными условиями труда – повышающий коэффициент до 0,20.

3.7. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента не может превышать 0,8.

3.8. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.9. Конкретный размер повышающих коэффициентов устанавливается учреждением самостоятельно и закрепляется положением об оплате труда учреждения.

3.10. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных в графе 6 приложения к настоящему Примерному положению, и производится в пределах фонда оплаты труда.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам специальной оценки условий труда.

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором — размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада); ставки заработной платы;

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации, выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими и другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором);

- конкретные виды выплат, размеры и порядок их установления определяются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда.

4.1.3. выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.1.4. выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

2) работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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

4.1.5. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22:00 часов до 06:00 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.1.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется в соответствии с Правилами выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, учрежденными постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 № 573.

Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, имеющими степень секретности, составляет:

- «Особой важности» от 50 до 75 процентов;
- «Совершенно секретно» от 30 до 50 процентов;
- «Секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий от 10 до 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий от 5 до 10 процентов.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом

повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.3. Порядок исчисления дневной и часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы определяется локальным нормативным актом работодателя.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

4.5. В случае, если начисленная месячная заработная плата (с учетом выплат, предусмотренных положениями об оплате труда работников учреждения) работника муниципального учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, то работнику устанавливается доплата до установленного минимального размера оплаты труда.

5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);

ежемесячные выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе в муниципальных общеобразовательных учреждениях, осуществляемые в соответствии с постановлением администрации Тамбовской области от 18.03.2010 № 300 «О ежемесячных выплатах стимулирующего характера молодым специалистам областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений» в размере 2600 рублей.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.2. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за обеспечение:

- доступности качественного образования и воспитания;
- методической и инновационной деятельности;
- эффективной организации работы;
- квалификацию водителей;
- иных направлений в работе, определенных положением об оплате труда учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учётом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- специфику образовательных программ;

непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ;

применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);

досрочное выполнение работ;

выполнение сложных и срочных работ.

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ и определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

активное участие работников в научно-методической и творческой

деятельности учреждения;

создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;

достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;

подготовка призеров олимпиад, конкурсов.

5.4. Надбавка за стаж непрерывной работы может предоставляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в данном учреждении (или в его филиале до реорганизации);

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы в данном учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
от 1 до 2 лет	5
от 2 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
от 15 до 20 лет	30
от 20 до 25 лет	35
от 25 и более лет	40

5.5. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учётом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж непрерывной работы в данном учреждении производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учётом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника), в пределах фонда оплаты труда.

5.6. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы в данном учреждении наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с

момента наступления права на неё и производится перерасчёт среднего заработка.

5.7. Выплата премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году;

устранении последствий аварий;

подготовки и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.8. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.9. Лишение и снижение доплат.

Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат являются следующие случаи:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

- нарушение правил внутреннего распорядка и (или) трудовой дисциплины;

- наличие обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника;

- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;

- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;

- неснятое дисциплинарное взыскание.

5.10. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами, определенными положением об оплате труда учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

5.11. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

6. Выплаты социального характера

6.1. Выплаты социального характера, осуществляемые при наличии средств фонда оплаты труда (материальная помощь, выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др.), направлены на социальную поддержку работников, не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

6.2. Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, заведующих филиалами, главного бухгалтера

7.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, заведующих филиалами, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), выплаты социального характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения и составляет 15 000 рублей.

7.2.1. Руководителям учреждений устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

- наличие:

учёной степени (кандидата, доктора наук) - 0,20;

почётного звания: «заслуженный» - 0,20;

«отличник», «почётный работник» по профилю образовательного учреждения, награждённым государственными орденами и медалями - 0,15.

В случае если у руководителя присутствует несколько оснований для установления персонального коэффициента за наличие почетного

звания (государственной награды), размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель.

- тип учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 3.6 настоящего Положения;

- масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) - 0,0007;

за каждого работника списочного состава - 0,0005;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 2,0;

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.2.2. Руководителям устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);

- надбавка за работу в опасных для здоровья (с тубинфицированным контингентом) и тяжелых условиях труда - до 25%.

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется локальным актом работодателя в соответствии с подпунктом 4.1.6 раздела 4 «Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты».

Размеры выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются к должностным окладам, сформированным с учетом квалификационной категории.

7.2.3. Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю;

премии по итогам работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается работодателем с учетом показателей эффективности деятельности руководителей районных муниципальных учреждений, утвержденных постановлением администрации района, за прошедший учебный год, по балльной системе.

7.3. Размеры минимальных окладов заместителей руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера учреждения

устанавливаются на 20% ниже минимальных окладов соответствующих руководителей.

Размеры минимальных должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения, финансируемого из районного бюджета:

главный бухгалтер учреждения — 12 000 рублей;

заместитель руководителя учреждения — 12 000 рублей.

Персональные повышающие коэффициенты, предусмотренные подпунктом 7.2.1 для руководителей учреждений, распространяются на заместителей руководителей учреждений, заведующих филиалами и главных бухгалтеров. Общий размер персональных повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

7.3.1. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.3.2. Выплаты стимулирующего характера:

за высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы.

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

7.3.3. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

положительная динамика качества знаний обучающихся;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ, ОГЭ);

динамика развития материального обеспечения учреждения;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в учреждении.

7.3.4. Надбавка за стаж непрерывной работы руководителям, заместителям руководителей, заведующим филиалами, главным бухгалтерам учреждений осуществляется в соответствии с пунктом 5.4 настоящего Положения.

7.3.5. Конкретные виды премий, порядок, условия, размер и период премирования устанавливаются положением об оплате труда учреждения.

7.4. Руководителю учреждения, заместителю руководителя, заведующему филиалом и главному бухгалтеру учреждения в дополнение к социальным выплатам может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на лечение и медикаменты, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет), на погребение и прочие нужды.

Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

7.5. Кратность предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, заведующих филиалами, главных бухгалтеров и работников муниципальных учреждений Рассказовского района, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемого за календарный год, должна составлять от 1 до 5.

8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

8.1. В соответствии со статьёй 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Примерному положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьёй 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.3. Объём преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Конкретный расчёт рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учётом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчёта установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, при распределении её на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

8.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несёт ответственность за её реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и преподавателям образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, её объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объём преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объёме.

Изменение объёма преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой

педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

8.6. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

8.7. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный оплачиваемый отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного оплачиваемого отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

8.8. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется:

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

при оплате за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников МКОУ «Зелёновская СОШ»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
ГРУППАМ (ПКГ) И КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ И
РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ
КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ**

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Рекомендуемый минимальный оклад (минимальный должностной оклад), ставка (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Рекомендуемый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности (гр.3*гр.4) (рублей в месяц)
1	2	3	4	5
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"				
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, кухонный рабочий, гардеробщик, подсобный рабочий, дворник, оператор котельной, кастелянша, сторож, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, диспетчер-контролер	7536	1	7536
1.2. Профессионально-квалификационная группа "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня"				
1	Помощник воспитателя, вожатый	7536	1,08	8139
1.3. Профессионально-квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"				
1	Делопроизводитель, секретарь-машинистка, секретарь	7536	1,08	8139
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
2.1. Профессионально-квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих"				
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, оператор котельной,	8613	1	8613

	повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
2.2. Профессионально-квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"				
1	Администратор, диспетчер, лаборант, техник	8613	1	8613
2	Заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	8975	1	8975
3	Заведующий столовой	9302	1	9302
4	Механик, аккомпаниатор, библиотекарь	9647	1	9647
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
3.1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников				
1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	10125	1,2	12150
2	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	10125	1,3	13163
3	Воспитатель; мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	10125	1,4	14175
4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями	10125	1,5	15188
3.2. Профессионально-квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"				
1	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по охране труда, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по маркетингу, юрист-консульт, библиотекарь, контрактный управляющий	8904	1	8904
2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутриведомственная категория	9011	1	9011
3	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутриведомственная категория	9305	1	9305
4	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9483	1	9483
5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника (заведующего) отдела	9794	1	9794

4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня

4.1. Профессионально-квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"

1	Начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник юридического отдела, заведующий библиотекой	10295	1	10295
2	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	11731	1	11731